



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACION INFANTIL**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTOR: Guayas Espinoza, Gabriela Cristina.

DIRECTOR: Unda Costa, Mónica Rosalba MG

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Mónica Rosalba Unda Costa

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por: Guayas Espinoza Gabriela Cristina; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto e aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Gabriela Cristina Guayas Espinoza, declaro ser autor (a) 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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mónica Rosalba Unda Costa director (a) 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: Guayas Espinoza Gabriela Cristina

Cédula: 0104187901

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haberme dado la mejor madre del mundo que ha sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, ya que me ha apoyado en todo momento, dándome sus consejos, sus valores, y motivándome constantemente a ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor, también a mi padre que aunque físicamente está ausente me ha dado la fuerza necesaria para seguir adelante.

Los amo con todo mí ser.....

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Mamá por ser mi mejor amiga, mi aliada, mi ejemplo, gracias por todo el apoyo en esta tesis y en mi vida.

Dani, mi hermano, gracias por ser mi silencioso guardián y compañero.

Patricio, por su cariño y apoyo incondicional, como el de un padre.

Infinitas gracias a ustedes, son mi vida...

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirnos realizar nuestros estudios profesionales, a través de la Educación a Distancia.

A todos los titulados y directivos de cada establecimiento educativo, por su gentil colaboración al proporcionar toda la información necesaria para desarrollar el presente trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial para la Magister Mónica Unda Costa por haber guiado y orientado acertadamente mi práctica profesional.

Finalmente agradezco a todas las personas que no he nombrado ya que de una u otra manera colaboraron conmigo hasta la culminación de mi trabajo.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	5
1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo de España (Alonso, L.E., Fernández, R., C.J., & Nyssen, J.M., 2009)	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA, 2009)	7
1.3. La inserción profesional de los docentes (Ávalos, B., 2009)	9
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (Ministerio de Educación, 2012)	11
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente (Vaillant, D., 2009)	12
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M. 2005)	14
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Weller, J. 2006)	16
1.8. El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente (Ávila, M., Aguirre, C. 2005)	18
1.9. La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros (Sánchez, M., Pesquero, E., 2002)	19
1.10. Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores principiantes (Carlos, M., 2012)	21
2. METODOLOGÍA	23
2.1. Diseño de la investigación	23

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	23
2.2.1. Métodos	23
2.2.2. Técnicas	24
2.2.3. Instrumentos	24
2.3. Preguntas de investigación	24
2.4. Contexto	25
2.5. Población y muestra	25
2.5.1. Población	25
2.5.2. Muestra	25
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	26
2.6.1. Talento humano	26
2.6.2. Institucionales	26
2.6.3. Materiales	26
2.6.4. Económicos	27
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	27
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	28
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	28
3.1.1.1. Ubicación geográfica	28
3.1.1.2. Edad	28
3.1.1.3. Sexo	29
3.1.2. Características académicas de los titulados	30
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	30
3.1.2.2. Tipo de educación.	31
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	31
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	32
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.	32
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	33
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	33
3.1.3.4. Características del trabajo actual.	34
3.2. Valoración docente de la profesión	35
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida	

posee el titulado_____	35
3.3. Satisfacción docente_____	36
3.4. 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._____	37
3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado_____	38
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado_____	39
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado_____	40
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado_____	41
3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado_____	42
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo_____	43
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado_____	44
 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES_____	 45
4.1. Conclusiones_____	45
4.2. Recomendaciones_____	47
 5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN_____	 49
5.1. Tema_____	49
5.2. Justificación_____	49
5.3. Objetivos_____	49
5.3.1. Objetivo general_____	49
5.3.2. Objetivos específicos_____	49
5.4. Metodología: Matriz del marco lógico_____	50
5.4.1. Análisis de involucrados_____	50
5.4.2. Análisis de problema_____	51
5.4.3. Análisis de objetivos_____	52
5.4.4. Análisis de estrategias_____	53
5.5. Plan de acción_____	54
5.5.1. Matriz del marco lógico_____	54
5.6. Resultados esperados_____	55
5.7. Bibliografía de la propuesta_____	56

6. BIBLIOGRAFÍA	57
7. ANEXOS	59
Anexo 1: Carta a titulados	50
Anexo 2: Carta a empleadores	60
Anexo 3: Ficha de contactos	61
Anexo 4: Encuesta a titulados	62
Anexo 5: Inventario de tareas de trabajo docente para empleadores y titulados	66
Anexo 6: Entrevista a directivos	69

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de titulación denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” pretende conocer, por medio de una encuesta, entrevista y un inventario de tareas dirigido a docentes titulados y a empleadores, de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012, la problemática en el ámbito educativo percibida desde los diferentes actores e incluso evaluando sus niveles de satisfacción respecto a la labor desempeñada.

Esta investigación corresponde a un tipo descriptivo, cuali-cuantitativo que identificó un nivel de conocimiento, aplicación y formación de los docentes acorde las exigencias del sistema educativo actual, destacando puntos sobre los cuales se debe fortalecer la labor educativa, uno de ellos el acceso a la constante capacitación de los educadores, pues esto ha ocasionado la desactualización del docente en temas de importantes como informática e idiomas y sobre aquellos referentes a la asignatura impartida.

Palabras clave: Inserción laboral, identidad profesional, estándar de desempeño, titulados, empleadores.

ABSTRACT

The graduation work entitled "Proposal educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja" aims to determine, through a survey, interview and inventory of tasks aimed at qualified teachers and employers, from the Open and Distance mode of Science Degree in Education from the mention of Basic Education, from 2007 to 2012, the problems in education as perceived by the different actors and even evaluating their levels of satisfaction with the work performed.

This research corresponds to a descriptive, qualitative and quantitative identified a level of knowledge, implementation and training of teachers in accordance with the requirements of the current education system, highlighting points which should strengthen the educational, one access to the continuous training of teachers, as this has caused the downgrade of important teaching topics such as computer and language and those related to the subject taught.

Keywords: Job placement, professional identity, performance standard, graduates, employers.

INTRODUCCION

Es importante considerar la trascendencia que representa la educación en el proceso de formación de los educandos, ya que es una etapa fundamental para el ser humano, la cual promueve la superación personal, social e incluso laboral, desarrollando capacidades que favorecen su desenvolvimiento eficiente en cada contexto.

Pese a los esfuerzos que hacen los docentes, es evidente que se requiere mejorar su labor educativa, por lo que el presente trabajo de grado propone una evaluación de sus actividades tomando en cuenta su nivel de satisfacción, formación, frecuencia de ejecución e importancia a cada actividad que realiza, para luego plantar el diseño de una propuesta metodológica, que permita mejorar su desempeño profesional. El propósito es incentivar, en alguna medida, a docentes y directivos para que asuman con mayor responsabilidad las competencias que les corresponden, a fin de satisfacer sus aspiraciones y expectativas.

En el actual contexto social, en el cual las actividades cotidianas dependen de la tecnología, el comercio, el intercambio cultural y los acelerados cambios, resulta necesario priorizar en la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas que son adquiridas en el proceso de formación académica. Es por ello que se precisa realizar análisis de satisfacción, necesidades y conocimientos a los titulados de tal forma que se evalúe su nivel profesional y sirva como referente para la Universidad Particular de Loja con el fin de conocer a los profesionales que forman.

Por otra parte considerando la Ley Orgánica de educación superior, la cual prioriza el seguimiento a los egresados de las instituciones educativas, resulta indispensable llevar a cabo un proceso investigativo que recopile la información de sus estudiantes, evaluando las capacidades de los titulados para enfrentar los desafíos que la labor profesional demanda, e incluso midiendo su habilidad para generar nuevos procesos educativos.

De tal forma que el principal objetivo del presente trabajo fue 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.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- 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, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Es por ello que el estudio desarrollado, parte de un método de carácter científico, en el cual se indagó si la labor educativa que realizan los docentes, además dispone de los criterios de calidad necesarios que contribuyan a lograr un rendimiento escolar que evidencie los aprendizajes significativos que han adquirido los educandos durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

1. 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 de España (Alonso, L.E., Fernández, R., C.J., & Nyssen, J.M., 2009)

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de los medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil, que la universidad está en crisis. La relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales, se produce desde hace años un proceso de revalorización teórica y política de una educación superior ligada al escenario internacional y una redefinición de las responsabilidades de los actores de este escenario.

El fenómeno del desempleo juvenil y de la precariedad laboral se ha extendido también a los jóvenes universitarios: desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como “fábrica de parados”, esto es, titulados sin expectativas de obtener un empleo acorde con su formación. Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de ‘nuevas’ destrezas.

La sociedad reclama a la universidad del futuro una activa participación en sus procesos vitales, por esta razón, la acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno, es por esto por lo que las Universidades necesitan incrementar de manera urgente su eficacia, eficiencia y responsabilidad, principios todos ellos centrales de la propia autonomía universitaria.

Así mismo la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales. Las competencias, estas ambiciosas herramientas, destinadas a ser un elemento clave en el fomento y conformación de la educación superior en un contexto

global nacen con vocación de ser empleadas, no sólo por los actores inscritos en el sistema universitario, sino también por empleadores, titulados y sociedad en general.

Se observa, sin embargo un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas y es que, para muchos de los egresados, el problema grave de muchas carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo laboral.

Los empleadores por otra parte consideran que los recién licenciados actuales adolecen de buena parte de estas virtudes, en la actualidad los jóvenes se adaptan mal a los requerimientos del mercado de trabajo porque vienen de una cultura familiar excesivamente protectora. Se alude continuamente a la responsabilidad y al sacrificio, completamente ausentes a su juicio de la universidad, como lo que falta hoy en día en la formación del universitario se les obliga muy poco, excepto en algunos centros de élite.

Finalmente la propia idea de éxito laboral entre los titulados universitarios se extiende en un abanico de opciones deseables que, aun asumiendo parte de los preceptos perspectivas teórica o de los empleadores, convive con valores post materialistas ligados a una identidad personal en la que el trabajo ha pasado a ocupar un plano diferente.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA, 2009)

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y en consecuencia, ha reunido la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento por esto la finalidad del presente estudio es indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral, para esto analizaron la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo considerando tanto la oferta pública como la privada las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

Para este estudio se utilizó una metodología cualitativa considerando ámbitos geográficos de las grandes y pequeñas ciudades así como el ámbito rural, la comparación de la situación de los egresados en diferentes países, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables, por esto la base de los análisis de estas problemáticas se realizó a través de la conformación de grupos de discusión canónicos, que se detuvieron y profundizaron el análisis de las situaciones concretas sobre los factores que influyen en la inserción laboral.

Los resultados del estudio arrojaron como deducciones la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados y la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, los titulados señalan la gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada, también destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro desde este punto de vista manifiestan una serie de carencias actitudinales y motivacionales, dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, los titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

Como consecuencia de todo lo anterior, los factores que se valoran en primer lugar e intervienen en la consecución de un empleo son los factores personales y actitudinales por ello se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actúan simplemente como filtro previo a la selección al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, que es considerada la fase crucial.

Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores tales como flexibilidad funcional, orientación internacional,

gestión de la innovación o aprendizaje continuo y el conocimiento la valoración de estas competencias no es muy alto, pero están poco a poco comenzando a introducirse, un factor clave también son las estancias en el extranjero ya que gracias a estas experiencias las personas han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

Si hablamos de las opciones de inserción laboral la más ampliamente escogida por los titulados universitarios es la del sector privado en ella el desarrollo profesional se caracteriza por una remuneración superior a comparación del sector público, mayor dinamismo y las posibilidades que se abren para el desarrollo de una carrera y la adquisición de prestigio profesional.

1.3. La inserción profesional de los docentes (Ávalos, B., 2009)

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos, ya que este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. El estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción, el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otra, debido al enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado.

La llegada de un nuevo profesor a una escuela pública municipal o privada significa una experiencia de inserción distinta, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende, pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece. El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso, por lo que se reflexiona sobre la calidad de la formación de este docente, por lo tanto es necesario revisar las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza, la que a su vez puede tener diversos orígenes, y la forma cómo esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan esta reconfiguración 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. La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo, siendo las posibles desde la perspectiva macro de políticas y desde la perspectiva micro del centro escolar: el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, el no suponer que el nuevo maestro es experto y si no lo es, la culpa es suya o tal vez de su formación inicial.

El profesor que se inicia, necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, el apoyo o acompañamiento de algún profesor que pueda responder sus dudas e informarlo sobre procedimientos del centro escolar e idealmente cercano en su especialización a la del profesor principiante, deberá existir un proceso que permita verificar que el nuevo profesor cumple con lo que se requiere para asumir plena responsabilidad docente, corresponde a la autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local) orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata, organizar reuniones periódicas de profesores recién ingresados a centros escolares, para lo cual deben prepararse a profesores de experiencia como facilitadores de estas reuniones o talleres.

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 pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación y expertez.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (Ministerio de Educación, 2012)

El significado de calidad educativa siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

En el Ministerio de Educación trabajan con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual el sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa.

Estos criterios y niveles de cumplimiento se llaman estándares, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, algunas características de ellos son: ser objetivos, básicos, comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema y estar basados en valores ecuatorianos y universales, su propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua y ofrecer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Tipos de estándares: *Gestión Escolar*, establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, cada

institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios, están planteados dentro del marco del Buen Vivir.

Estándares de desempeño profesional del docente y directivo, orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, en el primer caso nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien debe tener dominio del área que enseña, el uso de pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con los alumnos y padres de familia y una sólida ética profesional, y en el segundo caso busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa.

Estándares de aprendizaje, son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato, corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, al final de cada nivel de progresión se pueden evidenciar los logros de aprendizaje alcanzados por el estudiantado a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades.

Estándares de infraestructura arquitectónicos y urbanísticos: son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación, condiciones de infraestructura que deben cumplir todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el caso de los estándares arquitectónicos se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar” y los estándares urbanísticos hace referencia a localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente (Vaillant, D., 2009)

La calidad del profesorado es un factor que influye en los logros educativos de los estudiantes, tanto la formación inicial, como la permanente de los docentes tienen una repercusión en el desempeño de sus alumnos. Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo

actual, más favorable que el de décadas pasadas, sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido, en América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación y el no considerar la inserción docente como un tema prioritario.

La fase de inserción en la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal, es un momento importante en la trayectoria del docente que refiere a la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo y en general en la mayor de las soledades, puede durar varios años y es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

Los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones, no es una sorpresa, entonces, que los maestros “sobrevivan” en estos primeros años debido a que requieren más tiempo y dedicación hasta que llegan a alcanzar la competencia y luego necesitan varios años más para ser maestros expertos.

Si nos situamos en la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa. Los programas de inducción son programas intencionados, que van más allá de actividades puntuales o espontáneas que pueden darse en muchas escuelas cuando se apoya a los docentes principiantes.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes, en otros casos, trabajar sobre las producciones del maestro principiante, su plan de curso, planes de clase, materiales para los estudiantes y pruebas, en menor medida, estrategias de modelado o clases demostrativas son utilizadas con el fin de que el maestro principiante vea de manera práctica algunas estrategias para la enseñanza o el manejo de aula.

Con todo esto lo que se busca es apoyar al maestro para desarrollar competencias básicas para su trabajo docente, tales como planificar su curso, elaborar planes de clase, evaluar el

trabajo de sus alumnos, redactar informes escritos para los padres de familia, es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible, si hay decisión política pero 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.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse” en la cual los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional.

La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M. 2005)

Un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven, la importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo, el acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral, a esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo. Una de las iniciativas es la del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ la cual plantea tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional; estas políticas de inserción laboral se fundamentan en la visión de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el camino al mercado de trabajo para

todos los jóvenes, teniendo como objetivo central garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, mediante las tres políticas mencionadas antes.

Estas políticas de inserción laboral para la juventud cuentan con unos principios que son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas, los cuales promoverán la igualdad de oportunidades, tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multi causal, ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo, promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos, tendrán el derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos todas las personas y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

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, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo establece varios compromisos como: Lograr el acceso de todos a una enseñanza de calidad, dando especial prioridad a la enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, la lucha contra el analfabetismo y la eliminación de las desigualdades entre los sexos con respecto al acceso, la retención y el apoyo a la educación, de igual manera la Constitución Política del Ecuador recoge varios compromisos hacia las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana como: el goce de los derechos humanos, el trabajo como un derecho y un deber social, el cual gozará de la protección del estado, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, la educación como derecho irrenunciable de las personas, y finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud la cual constituye derechos de los jóvenes en el país para la educación y empleo.

Las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los jóvenes plantean tres políticas prioritarias consistentes con el diagnóstico y el marco normativo y son: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional, en el primera política su objetivo es mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los jóvenes.

Adicionalmente se buscará la Creación de oportunidades de empleo para mejorar los ingresos de los jóvenes, a través de Programas de apoyo al micro- emprendimientos juveniles, programas de empleo emergente siendo su objetivo crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, programas de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral y programas de fortalecimiento institucional para Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo.

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

Este artículo tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú y trabajó en las siguientes tres áreas, las expectativas y experiencias de jóvenes en el mercado laboral, obstáculos que encuentran y estrategias que aplican para superarlos, las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación y las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de los resultados se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específica de cada país, también se analizará algunas tensiones y estrategias presentes en la inserción laboral.

En la actualidad los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal pero también tienen mayores dificultades de inserción laboral, el problema se concentra en que la demanda laboral ha sido débil determinada por la modesta expansión de la actividad económica afectando a todos los grupos etarios y a la existencia de serios problemas de calidad de la educación, por lo que el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas.

Muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas de los jóvenes esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral por lo que se debería asesorar e informar acerca de sus derechos y obligaciones. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la

inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él, ya que muchos de ellos no están satisfechos o lo están parcialmente.

Las mujeres se están desarrollando en forma cada vez más marcada y para independizarse el empleo juega un papel clave, pero se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo grave para mujeres con educación formal baja ya que las oportunidades de trabajo son escasas. 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. Los jóvenes viven la tensión de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y la realidad del mercado de trabajo en la que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

El mercado exige primero experiencia laboral, lo cual para muchos jóvenes es sumamente difícil acumular 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.

Se debe apoyar iniciativas de fomento de la generación de emprendimientos juveniles, pero aún más se debería dar gran apoyo a la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchas áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, los problemas de discriminación están enraizados en las sociedades, de manera que tanto los encargados de la contratación en las empresas como sus clientes pueden ser “portadores” de la discriminación, porque la discriminación siempre puede ser disfrazada detrás de argumentos racionales de eficiencia.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, la mayoría no son un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables.

1.8. El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente (Ávila, M., Aguirre, C. 2005)

La Educación y mercado de trabajo, según la Teoría del Capital Humano, las diferencias entre los distintos individuos a la hora de encontrar empleo están en función de su nivel educativo formativo, ya que el funcionamiento del mercado de trabajo viene determinado en gran medida por el proceso y los resultados de la formación recibida en el sistema educativo, a mayor y mejor formación, mayor ocupación, mayor productividad, y mayor salario.

Pero también existen trabajadores con condiciones laborales y salariales muy distintas y sin posibilidades institucionales de competir entre sí, por ejemplo, si en los arquitectos técnicos existe un grado de ocupación y unos salarios mayores que en el magisterio no es porque aquéllos tengan una mayor formación, sino por la estructura del mercado de trabajo.

Randall Collins, observa que la educación, con frecuencia, no tiene que ver con la productividad en los puestos de trabajo, y que “la formación específicamente profesional parece obtenerse más de la experiencia adquirida en el propio puesto de trabajo que del entrenamiento formal en la escuela”, la educación, proporcionaría los títulos que posibilitan el ejercicio de determinadas competencias en la sociedad, con la correspondiente consecución de niveles de prestigio y de status, por lo tanto en la competencia por los puestos de trabajo, la educación no tiene tanto una función formativa sino certificativa.

La inserción laboral de los titulados, tomando el caso del magisterio la LOCE fija que la educación infantil y primaria será impartida por maestros. Por tanto, el grado de inserción laboral de los titulados depende de:

- Número de titulados
- Número de plazas ofertadas en el mercado de trabajo
- La tasa de éxito en la finalización de los estudios.

Por tanto, la proporción de maestros que consiguen trabajar como tales depende del mercado de trabajo, es decir, de la estructura del empleo en el sistema educativo, y no de la calidad de la enseñanza recibida.

Según la encuesta de inserción laboral diseñada para la Red de Magisterio, los centros públicos suponen las dos terceras partes del empleo (66,2%) de los titulados que trabajan actualmente como maestros, mientras que los centros privados de enseñanza reglada son el 26,7% (el resto, 7,1%, lo asumen otro tipo de instituciones, como centros privados de enseñanza no reglada, administración pública local o autonómica, asociaciones culturales, deportivas, etc.).

La elaboración de un programa de seguimiento de los egresados por parte de los centros se considera necesaria para la mejora de la calidad docente, sin centrarse exclusivamente en el grado de inserción laboral. 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, deben investigar además del grado y tipo de inserción laboral de los titulados, los conocimientos y capacidades realmente adquiridos por los egresados y los perfiles profesionales reales de los egresados.

De esta forma se podrá valorar el grado de cumplimiento y la pertinencia de los perfiles de egreso fijados. Estos estudios también deben utilizarse para valorar si el plan de estudios es coherente con los objetivos del programa formativo y con los perfiles de egreso fijados, también tienen que medir los resultados del programa formativo y dichos resultados se tienen que tener en cuenta para la mejora y revisión del programa formativo.

Lo importante de todo esto 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.

1.9. La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros (Sánchez, M., Pesquero, E., 2002)

La profesión de maestro es una función que sigue teniendo una gran influencia en la reproducción de la actual estructura social y en la formación de nuestras generaciones más jóvenes por lo que resulta preocupante la debilitación moral y social que está teniendo después de haber ocupado históricamente un puesto relevante en la estructura social del país, por lo que se le debería dársele un tratamiento mucho más cuidadoso y específico. Por esto, esta investigación se centra en analizar tres aspectos: formación, empleo y la relación entre ambas con el puesto de trabajo.

La universidad es muy importante en la formación del grupo de maestros pero no sólo en esa institución es donde han adquirido toda su cultura profesional, pues han pasado por otras instituciones o centros para realizar cursos, en su gran mayoría con la finalidad de complementar ciertos aspectos que la universidad no les ha proporcionado. De ahí la división de una formación inicial y permanente, en cuanto a la formación inicial en la sociedad actual la aptitud para el empleo de una persona, su autonomía y su posibilidad de adaptación están relacionadas con la capacidad que tenga para combinar y hacer evolucionar los distintos tipos de conocimientos necesarios para su desempeño.

Pero no sólo los conocimientos técnicos son necesarios, conocimientos como la capacidad de socialización, comportamiento en el puesto de trabajo y las competencias correspondientes al nivel de responsabilidad que se ocupa, tales como la capacidad de cooperación, el trabajo en equipo y la creatividad son indispensables, de la formación adquirida en la universidad, los maestros valoran los aspectos teóricos y el aprendizaje del trabajo en equipo adquiridos, pero advierten carencias formativas como en el desarrollo de las capacidades para tomar decisiones en el puesto de trabajo, asumir responsabilidades, salir con éxito de situaciones difíciles y también a la preparación 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, por lo que el trabajo que realizan directamente en los centros de enseñanza, es muy deseada durante el período de su formación académica, ya que ven en ella la única posibilidad de acceder a la realidad con la que van a enfrentarse en su futuro profesional.

En cuanto a la formación permanente, hay un grupo importante de maestros que dicen haber seguido profundizando en su formación inicial y se encuentran realizando cursos de formación pero no todos los maestros se comportan de igual modo, resultado de ello el porcentaje de maestros que trabaja es del 72%, cifra preocupante, porque tres años después de finalizar sus estudios, hasta el 55% dice estar desempeñando trabajos que tienen muy poco que ver con el magisterio, lo que representa un porcentaje muy significativo de maestros que, aunque están en el mercado laboral, no realizan trabajos acordes a su titulación y formación.

Se ha podido comprobar que la validez del título como garante de un puesto de trabajo va disminuyendo a medida que aumenta el número de trabajos realizado por cada sujeto, los maestros que ya han ocupado seis puestos de trabajo opinan que a partir del tercero los trabajos que han realizado no requerían su titulación. Esta tendencia indica que llega un

momento en que los trabajos son elegidos indiscriminadamente, y lo importante es mantenerse en el mercado laboral, independientemente de la escasa cualificación profesional requerida, ya que en la mayoría de los casos no es necesario ni siquiera el nivel de estudios medios.

En síntesis y finalmente la mayoría de los maestros entrevistados piensan que el tipo de preparación que necesitan prioritariamente es la experiencia profesional, ya que la formación académica no les prepara suficientemente en lo que se refiere a las habilidades prácticas y a la toma de decisiones y esperan, aunque no siempre dicen haberlo conseguido, que los cursos realizados fuera de la institución universitaria les ofrezcan esa dimensión de su preparación como trabajadores.

Conscientes también de la importancia que en el mundo actual tiene la formación permanente, estos maestros están interesados en ampliar su formación inicial como maestros y para ello acuden fundamentalmente a cursos de carácter ocupacional.

1.10. Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores principiantes (Carlos, M., 2012)

Convertirse en profesor es un largo proceso, por lo que su formación inicial ha sido objeto de múltiples estudios e investigaciones, ya que en general se observa una gran insatisfacción tanto de las instancias políticas como del profesorado en ejercicio o de los propios formadores respecto a la capacidad de las instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades actuales de la profesión docente.

Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas en este caso la que vamos analizar es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela en la que los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes.

Los profesores principiantes tienen, según Feiman (2001), dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar. Es durante las prácticas de enseñanza que los futuros profesores empiezan a conocer la “cultura escolar”, pero es durante el periodo de inserción profesional cuando esta socialización se produce con mayor intensidad. En este momento,

los nuevos profesores aprenden e interiorizan las normas, valores, conductas, etc., que caracterizan a la cultura escolar en la que se integran.

La investigación sobre las preocupaciones de los profesores principiantes indica que los programas de inserción deberían dirigirse a abordar la gestión de clase, la enseñanza, el estrés y carga de trabajo, gestión del tiempo, relaciones con los alumnos, padres, colegas y directivos.

Deben ofrecer a los profesores oportunidades para centrarse en el contenido que los alumnos deben de aprender, incluir oportunidades para que los profesores, de forma colaborativa, puedan analizar el trabajo de los alumnos, que los profesores reflexionen activamente acerca de sus prácticas y las comparen con estándares adecuados de práctica profesional, identifiquen y planifiquen experiencias, proporcionar tiempo a los profesores para probar nuevos métodos de enseñanza, y recibir apoyo y asesoramiento en sus clases cuando se encuentran con problemas de implementación.

Los estudios muestran que los beneficios de los programas de inserción y mentorazgo son posibles pero no automáticos, muchos países han venido ignorando la existencia de este periodo formativo, pero han empezado a preocuparse, reflexionando sobre la importancia de programas de inserción que incluyan más experiencias formativas centradas en la práctica, en las necesidades de los alumnos, en la participación en proyectos de innovación, en el contacto e intercambio con otros profesores principiantes, etc., todo ello puede contribuir el desarrollo de estándares de calidad para los profesores principiantes

Es preciso prestar mucha mayor atención a la forma cómo los nuevos profesores se insertan en la cultura escolar, hacerlo de forma mecánica puede llevarnos a reproducir modelos de enseñanza que si bien tradicionales, no son los que actualmente viene demandando la sociedad del conocimiento.

Por esto el proceso de inserción no debe sólo integrar al nuevo profesorado en la cultura escolar vigente, sino que también debe ser un periodo de indagación, crecimiento, innovación y reflexión, y para ello resulta fundamental la participación de las personas e instituciones que pueden ayudar a tener una mirada más compleja hacia la realidad de la escuela y del aula. Es importante para el éxito de cualquier programa de inserción el compromiso de toda la escuela, incluyendo por supuesto a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El objetivo de la investigación descriptiva es el de llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes de los investigados respecto al tema de estudio, es por ello que utiliza la recolección de datos, predicción e identificación de las relaciones existentes entre variables.

La investigación cuantitativa se refiere a los datos que pueden ser contabilizados y por tanto procesados estadísticamente en tablas de frecuencia y porcentaje para luego ser representados gráficamente. Este tipo de investigación permite conocer la participación de minorías, mayorías o totalidad de la población investigada, por lo general el levantamiento se hace por medio de encuesta.

La investigación cualitativa permite obtener información que no puede ser cuantificada y requiere de la interpretación del investigador; su fin generalmente es para obtener un panorama general de un tema específico desde puntos de vista puntuales, esto en tanto las personas seleccionadas como informantes son plenos conocedores de la temática.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

La investigación contempla el método analítico-sintético, el cual implica el análisis de la población por medio de una muestra de la misma para luego proceder a extrapolar al total y sacar un criterio general que para el caso consiste en 8 titulados y 8 empleadores.

Por otra parte se hace uso del método inductivo, el cual permite ir de lo particular a lo general, es decir que permite el análisis de hechos simples o experiencias personales de los docentes y titulados para luego proceder a la generalización de dichos eventos mediante un proceso comparativo.

El uso del método estadístico permitió el procesamiento de información mediante el cruce de variables y la cuantificación de los datos de tal forma que estos fueron analizados en función de su frecuencia o peso porcentual, todo ello a través de cálculos y fórmulas que

permitieron tener resultados concluyentes. Cabe destacar que la información se registró en una base de datos en formato Excel.

2.2.2. Técnicas

Las técnicas empleadas para el levantamiento de información corresponden a la encuesta que permitió recabar información puntual del tema de estudio por medio de preguntas abiertas y cerradas, debidamente codificadas para su ingreso en la base de datos. El uso de la encuesta se debió a la necesidad de contabilizar las respuestas de los docentes para establecer pesos porcentuales que permitan identificar el peso de percepciones, necesidades o demandas de los informantes.

Las entrevistas por su parte permitieron recabar información general y por su carácter cualitativo solo fueron interpretadas, la ventaja de este método consistió en que el informante pudo expresarse abiertamente sobre los temas abordados.

2.2.3. Instrumentos

Los instrumentos de investigación empleados corresponden a la ficha inicial de contactos en la que se encuentran los docentes asignados para el proceso de encuestas. También se empleó la encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado (Instrumento1) y el inventario de tareas del Trabajo Docente que fue aplicado tanto a Empleadores como a Titulados (Instrumento 2), finalmente se empleó la entrevista dirigida a los empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

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

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

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas

2.4. Contexto

El personal denominado: titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores fue localizado en cada una de las instituciones educativas asignadas, las mismas que se caracterizaron por ser de tipo fiscal.

Es preciso reconocer la dificultad para localizar a los titulados debido a que el proceso investigativo se realizó en temporada escolar durante el año lectivo 2012-2013 por lo que se debió realizar varias visitas hasta lograr contactarse con los informantes, sin embargo, pese a las dificultades fue posible contar con la colaboración de todos. Todos fueron localizados en la institución en la cual laboran, en horarios de clase.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

El proceso investigativo se lo realizó con 8 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores que en total fueron 8.

Para ello se considera como titulado a quienes finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención educación Básica. El empleador es quien provee un puesto de trabajo a una persona, con el fin de que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.5.2. Muestra

La muestra correspondió a 8 titulados de los cuales todos accedieron a colaborar en el proceso investigativo y 8 empleadores que también participaron aportando la información necesaria.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Talento Humano

Para el desarrollo del trabajo de grado fue preciso contar con el apoyo de un Director de Tesis el cual desempeño sus actividades como orientador durante todo el proceso, permitiendo solventar dudas y aportando con ideas claras y concretas para el correcto desarrollo del trabajo.

Además fue preciso contar con los Docentes, titulados, considerados informantes para los fines de la investigación, los mismos que aportaron con su experiencia y criterios respecto a los aspectos valorados en la encuesta.

2.6.2. Institucionales

Los recursos institucionales corresponden a las unidades educativas a las cuales pertenece cada titulado y los respectivos empleadores.

2.6.3. Materiales

Los recursos materiales necesarios para desarrollar el estudio corresponden en primera instancia, las fichas de registro en las cuales se llenó la información del estudio, una cámara fotográfica para el respectivo registro visual, el computador portátil para el procesamiento de la información, una grabadora de audio y Cds para registrar y procesar el audio de las entrevistas.

Además fue preciso movilizarse en vehículo pues la distancia entre las instituciones lo ameritó, a más de ello las constantes visitas que debieron hacerse para localizar a los informantes. Más adelante se necesitó de un programa estadístico que permitió procesar la información numérica por lo cual se trabajó en Excel.

Otros recursos importantes corresponden a material de oficina para organizar los documentos y la información obtenida de los diferentes recursos bibliográficos con los que se trabajaron.

2.6.4. Económicos

Los recursos económicos corrieron por parte de la investigadora.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El primer procedimiento que se realizó fue la reproducción de las fichas que se aplicaron a los docentes. Luego se realizó el primer contacto con los titulados y empleadores a través de teléfono para coordinar una cita y proceder a la visita para realizar la entrevista.

Una vez logrado en contacto efectivo con los titulados por medio del teléfono, se procedió a visitarlos en sus lugares de trabajo para una primera conversación en la cual se les explicó el objetivo de la entrevista y la temática de la misma. Posteriormente se les preguntó si deseaban participar en el proceso y solo, luego de recibir su aprobación, se aplicó el instrumento investigativo. Este proceso se llevó a cabo con todos los titulados y empleadores de la muestra.

Una vez obtenidos los datos, se procedió al registro de la información en la matriz previamente diseñada en Excel, para luego realizar el procesamiento de la información en forma de tablas y/o gráficos porcentuales dependiendo de la pregunta del formulario, finalmente se realizó el análisis e interpretación de los resultados y la redacción del informe final.

3. 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

Las instituciones a las cuales pertenecen los informantes contactados son: Unidad Educativa Bilingüe Interamericano, Unida Educativa Octavio Cordero Palacios, Escuela Agustín Cuesta Vintimilla, Martha Bucaram de Roldos, Nicanor Aguilar Maldonado, Unida Educativa María Mazzarello, Escuela Fiscal Básica Leoncio Cordero Jaramillo y el Colegio Nacional Mixto Jadan.

Estas instituciones fueron asignadas previamente por la Universidad Técnica Particular de Loja. Es preciso mencionar que para establecer contacto con los docentes se debió realizar un constante seguimiento en las instituciones citadas.

3.1.1.2. Edad

Tabla 1. Intervalo de edad

Intervalo de edad	Frecuencia	%
Menor a 20 años	0	0%
Entre 21 a 30 años	1	13%
Entre 31 a 40 años	5	63%
Entre 41 a 50 años	2	25%
Entre 51 y más	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

De acuerdo a Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009), los profesionales jóvenes no logran adaptarse al mercado laboral debido a su procedencia, es decir que no logran desprenderse de la sobreprotección de la familia, esta situación ocasiona que un alto índice de recién graduados no se encuentra laborando en la actualidad.

Según los datos de la investigación, la edad de los informantes se concentra entre los 31 a 40 años, esto demuestra la participación de profesionales con más experiencia en el ejercicio de la docencia. Esta situación denota la aplicación de modelos educativos acordes a las exigencias del alumnado que contemplan otra metodología en el proceso enseñanza-aprendizaje.

3.1.1.3. Sexo

Tabla 2 Sexo

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	0	0%
Femenino	8	100%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Jürgen Weller (2006) manifiesta que en la actualidad las oportunidades de trabajo son escasas, sobre todo para el caso de las mujeres, sin embargo los datos reflejados en la investigación indican que los titulados en su totalidad son de sexo femenino, esta situación está directamente relacionada con el alto nivel de profesionales mujeres preparadas en esta área que buscan opciones dentro del ámbito laboral, demostrando sus competencias y preparación.

Es preciso reconocer que la inserción de la mujer en el ámbito laboral ha sido un reto y ha estado marcado por una serie de trabas impuestas por concepciones propias de la sociedad, pese a ello en la actualidad la participación femenina es un hecho y continúa extendiéndose en todos los ámbitos a parte del educativo.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla 3 Sostenimiento del establecimiento

Sostenimiento del establecimiento	Frecuencia	%
Fiscal	8	100%
Fiscomisional	0	0%
Particular	0	0%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Avalos (2009) indica que las experiencias en la inserción de un docente en una escuela pública y en una privada son diferentes debido a los recursos de los que dispone el establecimiento, el modo de organización prevaleciente e incluso el número de alumnos que atiende.

Para el caso de la investigación, se registra que todos los establecimientos seleccionados son de sostenimiento Fiscal, esto se justifica en el tipo de muestra y los criterios de selección previamente establecidos. Además sugiere que el desempeño docente requiere de mayor esfuerzo en cuanto los establecimientos fiscales, debido a la procedencia del fondo económico del cual dependen, son instituciones con limitaciones respecto a material didáctico y otros elementos propios del proceso enseñanza aprendizaje obligándolos, en cierta forma, a ser altamente recursivos y creativos.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 4. Tipo de educación

Tipo de educación	Frecuencia	%
Regular	8	100%
A distancia	0	0%
Propios derechos	0	0%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Para Sánchez, M. (2002) indica que la proporción de maestros que consiguen trabajar como tales depende del mercado de trabajo, más no de la calidad de la enseñanza recibida. En términos de calidad se involucra el tipo de educación para lo cual los docentes investigados se han formado mediante el sistema regular o conocido como tradicional.

La perspectiva tradicional de educación, concibe la enseñanza como un arte, de tal forma que el docente es un artesano cuya función consiste en explicar y exponer sus conocimientos, en este sistema es claro que el educando es considerado como una hoja en blanco por lo cual se pierde la importancia de su entorno y lo que antecedió a esa persona previo al ingreso al sistema de educación, es decir que no toma en cuenta sus experiencias y lo que ha podido comprender del mundo que le rodea y en el cual se desarrolla.

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

Tabla 5. Estudios alcanzados

Título	Frecuencia	%
Pregrado	1	13%
Postgrado	2	25%
Ninguno	5	63%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Sánchez, M. (2002), recalca que la función del maestro tiene gran incidencia en la actual estructura social y en la formación de nuevas generaciones por tal motivo el ejercicio de la profesión requiere de especial interés, para ello es indispensable la formación académica del educador.

En la investigación desarrollada se obtuvo que luego de los estudio de licenciatura el 25% de los docentes continuó con el postgrado permitiendo obtener especializaciones que mejoran si nivel universitario y que permiten mantener los conocimientos adquiridos en constante uso; por otra parte el 13% ingresó a otra carrera de pregrado y el 63% no accedió a otros estudios. Esta situación se justifica en cierta forma, debido al costo de los estudios de cuarto nivel, pese a existir facilidades por parte de instituciones como el IECE aún sigue siendo complicado acceder a especializaciones.

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.

Tabla 6. Formación universitaria recibida

Título	Frecuencia	%
Pregrado	1	13%
Postgrado	2	25%
Ninguno	5	63%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados.

Sánchez, M. (2002) que la universidad es muy importante en la formación del grupo de maestros, además recalca la importancia del complemento con la capacitación en otras áreas y de adquirir experiencia con la práctica pues no lo impartido en el aula no siempre es suficiente para el ejercicio profesional.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el promedio de tiempo en el ejercicio de la docencia corresponde a doce años, periodo considerable para un profesional en cuanto habrá logrado consolidar su metodología de enseñanza y también estará presto a incorporar nuevas técnicas.

Es preciso mencionar que el 38% de los informantes lleva ejerciendo la docencia entre los 15 a 21 años, es decir que se trata de un personal experimentado que posiblemente haya impartido clases en diferentes niveles. Por otra parte las informantes mencionan que no solo ejercen la docencia en la institución a la cual fueron contactados, una de ellas imparte clases a distancia y la otra realiza clases de nivelación de forma particular.

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

Tabla 7. Nº de establecimientos

Nº de establecimientos	Frecuencia	%
1 Establecimiento	7	88%
2 Establecimientos	1	13%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Avalos, B. (2009) indica que el comienzo de la actividad docente se puede visualizar de diversos modos, en tanto este trabajo sufre constantes modificaciones debido a situaciones sociales y culturales. Por su parte Jürgen Weller destaca la poca capacidad de adaptación del profesional joven al ámbito laboral. En este contexto se desarrolla un escenario interesante en el cual se observa que los docentes, en la actualidad procuran conservar su trabajo en la institución educativa a la cual pertenecen, así el 83% de las tituladas trabaja en un solo establecimiento de enseñanza regular y apenas el 13%, correspondiente a una persona, labora en dos instituciones.

Esta situación depende también del tiempo que tienen los docentes para ejercer otra labor pues en la actualidad cumplen una jornada de 8 horas lo que implica poca disponibilidad para laborar en otro centro educativo, situación por la cual desempeñan funciones como niveladores o asesores de tareas, docentes de educación a distancia o docentes en instituciones semi presenciales.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8. Cargo

Cargo	Frecuencia	%
Cargo directivo	0	0%
Cargo administrativo	0	0%
Cargo docente	8	100%
Cargo Operativo	0	0%
Otro cargo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Elaboración: Guayas Espinoza, Gabriela Cristina.

Avalos, B. (2009) indica que el mercado actual, exige la experiencia laboral por sobre cualquier otra condición, esta condición, es para muchos jóvenes, sumamente difícil acumular, además 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.

Los informantes seleccionados para la investigación, en su totalidad, ocupan el cargo de docentes.

En el ámbito educativo es complicado ocupar cargos directivos, pues muchos de ellos requieren de varios años de experiencia e incluso de otros requisitos que no todos los docentes pueden cumplir por lo que toda su vida se desarrolla en dicha actividad, sin embargo es necesario tomar en cuenta que también depende de la vocación de cada profesional y su deseos de desarrollar cargos que implican otra actividad sin separarse del ámbito educativo.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 9. Características del trabajo actual

Características	Frecuencia	%
Partida fiscal	6	75%
Contrato civil	0	0%
Contrato laboral a tiempo parcial	0	0%
Contrato laboral a prueba	0	0%
Contrato laboral indefinido	2	25%
Contrato laboral temporal	0	0%
Contrato laboral de reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

Avalos, B. (2009) toma en cuenta que las características de trabajo son indispensables en la estabilidad de los docentes y en cierta forma condicionan el desempeño de los mismos, pues a mayor garantía de la permanencia en el trabajo, mayor compromiso por desarrollar la actividad.

De los docentes investigados el 25% mantiene una relación laboral por partida fiscal y el 75% un contrato laboral indefinido, situación que refleja la estabilidad que los educadores mantienen en la actualidad, de tal forma que las condiciones de ocupación de este grupo de profesionales recibe menor impacto en los cambios de oferta y demanda de empleo a nivel nacional.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 10. Opciones de trabajo

Opciones de trabajo	Frecuencia	%
Clases de nivelación	4	50%
Asesores pedagógicos	2	25%
Tutores de área	2	25%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Fichas de registro de titulados

León, M. (2010) manifiesta que las opciones de trabajo dependen de la oferta en el mercado, además es preciso tomar en cuenta la edad, la experiencia y el nivel de formación, condiciones que limitan las posibilidades de ocupación.

Sin embargo el 50% de los entrevistados, además de trabajar como docentes realiza labores como profesores de nivelación, es decir que luego de cumplir con su rol, se dedican a nivelar a estudiantes que buscan su apoyo para mejorar el rendimiento académico, esta situación incluye a educandos de diversas instituciones.

El 25% se desempeñan como asesores pedagógicos y en igual porcentaje como tutores de tareas, en ambos casos las actividades son similares en cuanto están al tanto de las tareas escolares que los estudiantes deben cumplir y cuando se presentan dificultades para su realización intervienen como guías o asesores que permiten al estudiante aplicar los conocimientos adquiridos.

3.3. Satisfacción docente

Tabla 11. Satisfacción docente

% Satisfacción docente		
Nº Pregunta	Pro.	%
Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	94
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	94
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	94
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	4	97
El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	84
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	91
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	84
La realización y/o crecimiento personal.	4	100

Fuente: Fichas de registro de titulados

La satisfacción docente tiene mucho que ver, de acuerdo a León, M. (2010) consultados, con las condiciones en la que se desarrolla la profesión, en términos generales las docentes participantes en el proceso de investigación, demuestran que están conformes, en cuanto el desempeño de sus actividades se desarrolla con normalidad.

Es preciso notar que respecto al salario existe un bajo nivel de conformidad, esto se debe a que la regularización de rubros por parte del gobierno aún sigue siendo un tema polémico por el cual no se llegan a acuerdos claros.

3.4. 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.

Tabla 12. Inventario de tareas

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados - Directivos)													
ASPECTOS		F				I				NF			
		P.N		P.E		P.N		P.E		P.N		P.E	
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	66	65	9	9	67	66	9	9	64	67	9	9
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	14	14	9	9	14	14	9	9	13	14	8	9
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	19	21	8	9	21	21	9	9	20	21	8	9
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	34	34	9	9	36	33	9	8	34	35	9	9
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	36	33	9	8	37	34	9	8	37	34	9	9
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	19	17	9	9	19	17	9	9	19	18	9	9
7. Formación	F	13	16	7	8	17	17	9	8	17	17	9	8
		<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Dir.</i>

Fuente: Fichas de registro de titulados

El Ministerio de Educación (2012), precisa que la calidad educativa puede evolucionar en el tiempo y representará, en cierta forma, la aspiración de la sociedad en su conjunto o de determinados grupos. Además se ha incluido el concepto de calidad educativa, el cual indica que los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes, para ello es preciso desarrollar aspectos propios del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el trabajo docente, desde el punto de vista de los titulados, es satisfactorio al ser valorado sobre 10, en tanto se presenta una deficiencia evidente respecto a la formación continua pues los informantes no acceden constantemente a cursos de capacitación, desde el punto de vista de los directivos la perspectiva es la misma.

La importancia que se le atribuye a los aspectos que caracterizan la actividad docente es elevada por lo que tanto directivos como titulados reconocen que la labor implica una serie de compromisos y labores que permiten que el proceso enseñanza-aprendizaje sea significativo.

El nivel de formación de los informantes para ejecutar las tareas que implica su labor es acorde a las exigencias, sin embargo cabe destacar que este tema está estrechamente vinculado a la formación profesional por lo que es necesario la constante preparación de los docentes para adquirir nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.

3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

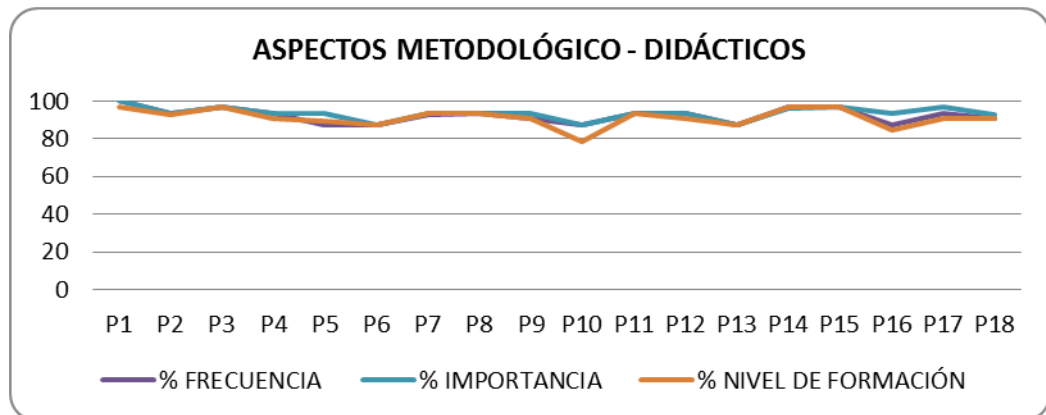


Figura 1. Aspectos metodológico - didácticos
Fuente: Fichas de registro de titulados

La idea fundamental de una educación significativa, contempla que el alumno/a es el principal artífice de su propio aprendizaje y que el maestro/a se convierte en mediador o guía en este proceso, permitiendo establecer relaciones entre los conocimientos y experiencias previas y los nuevos contenidos. (UNESCO, 2008)

En cuanto a los aspectos metodológicos-didácticos que caracterizan a los informantes de la investigación, se evidencia que existe un alto índice de frecuencia por desarrollar actividades educativas – participativas ya sea dentro como fuera del aula, pues los docentes consideran su gran importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, además el nivel de formación es acorde al desempeño de dichas actividades.

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

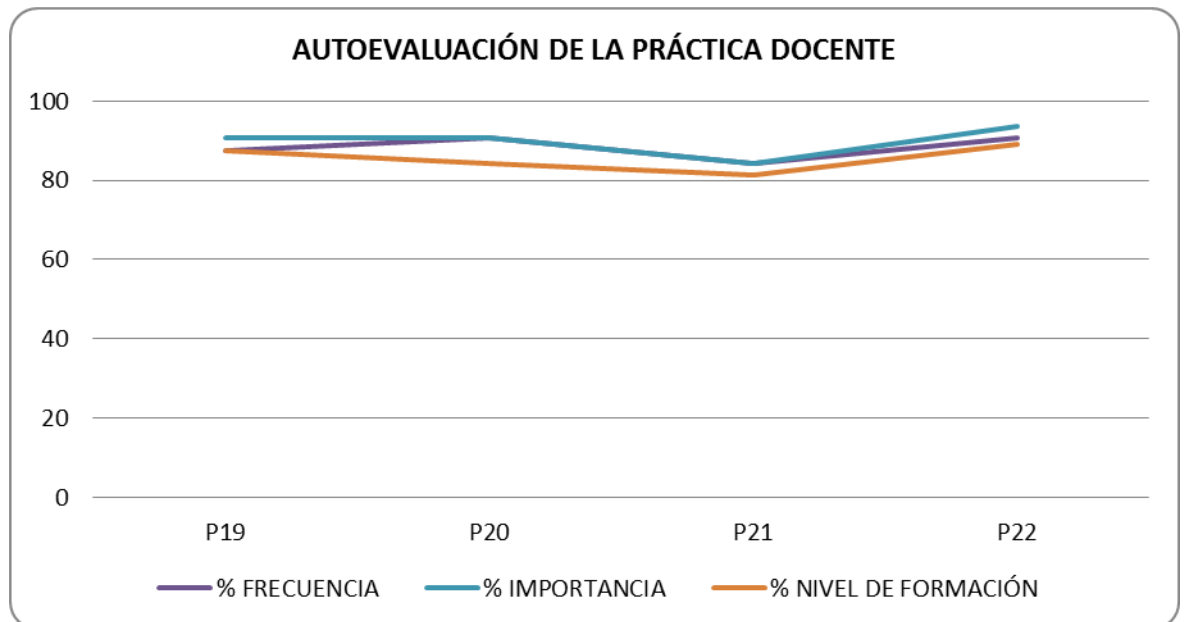


Figura 2. Autoevaluación de la práctica docente
Fuente: Fichas de registro de titulados

La práctica docente es un tema de profundo interés para autoridades y para toda la comunidad educativa en tanto de su gestión depende el aprendizaje de los educandos, es por ello que una constante evaluación es necesaria para rectificar cualquier procedimiento que resulte ser ineficaz, de tal forma que la investigación demuestra una alta frecuencia en la realización de este proceso debido a la importancia que no solo los docentes que proporcionaron la información le dan, si no por el proceder de las instituciones educativas. (Vaillant, 2009)

En cuanto al nivel de formación se evidencia un alto nivel de capacitación respecto a este tema.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

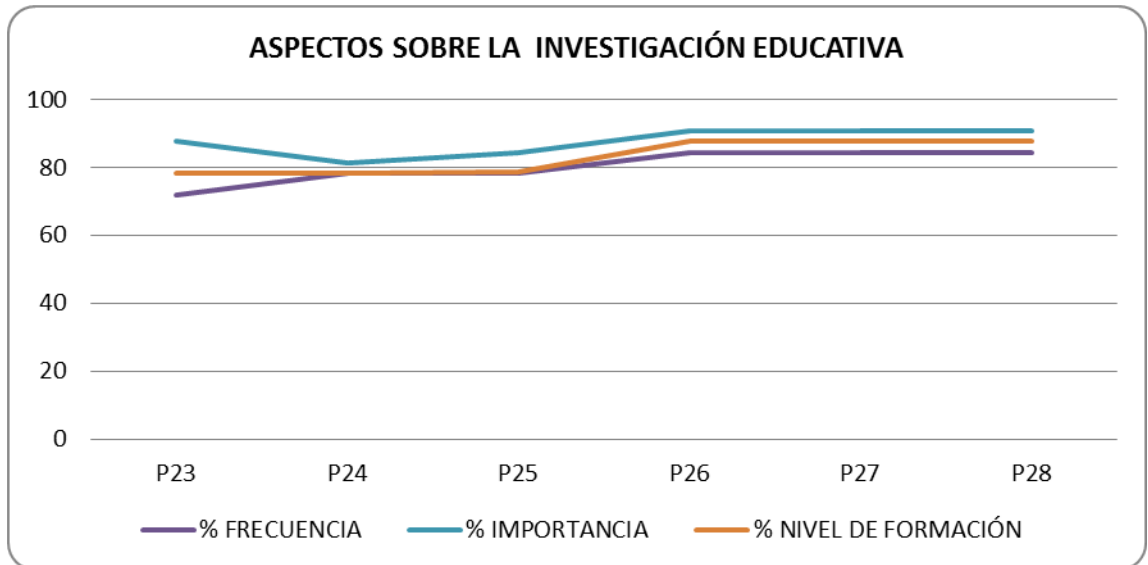


Figura 3. Aspectos sobre la investigación educativa
Fuente: Fichas de registro de titulados

Vaillant, D. (2009) indica que las actividades sobre investigación educativa son indispensables para el desarrollo profesional de los educadores en cuanto permite que apliquen sus conocimientos y desarrollen nuevas competencias, sin embargo la frecuencia con que estas actividades se desarrollan es considerable sobre todo cuando se trata de conducir investigaciones.

De acuerdo a lo expuesto, se evidencia que los titulados consultados destacan la importancia en el desarrollo de las actividades de investigación e incluso consideran estar capacitados para realizarlas. En este sentido es necesario reconocer que para el correcto ejercicio profesional siempre se deben desarrollar actividades con carácter de investigativas en cuanto estas permiten ejecutar procesos altamente educativos.

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

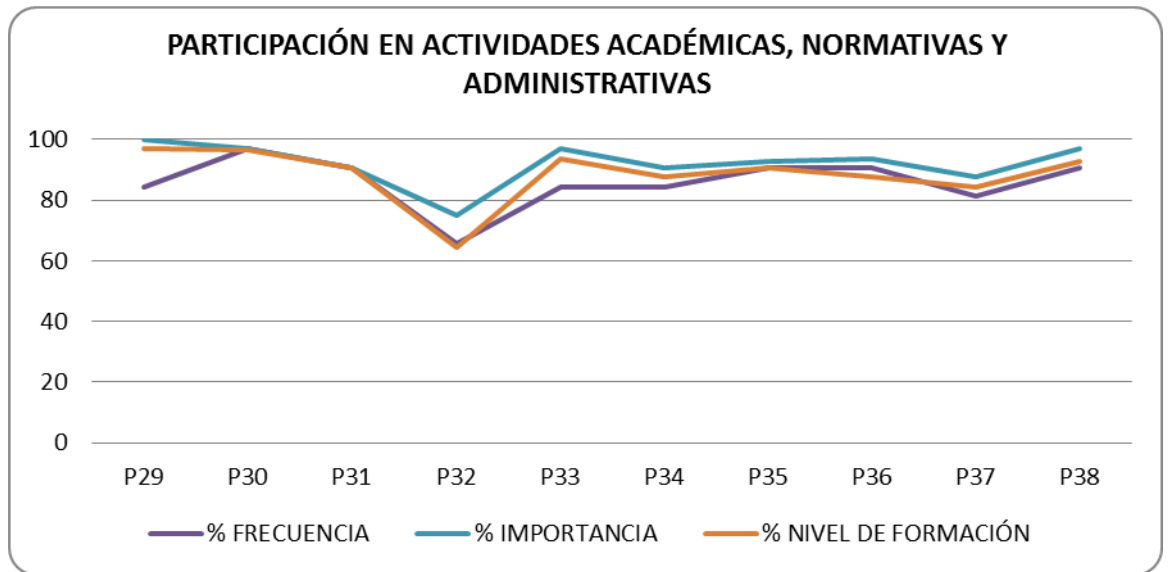


Figura 4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas
Fuente: Fichas de registro de titulados

Para Flores, O. Jorge, M. (2008) la participación en actividades académicas, normativas y administrativas permite que el docente desarrolle otras habilidades, sin embargo los informantes indican que la socialización de información, solamente se desarrolla cuando se trata de ejercer la función administrativa y existe poca frecuencia en ello en tanto las instituciones educativas están conformadas y dirigidas por rangos en los cuales se cumple un rol específico.

Respecto al conocimiento de la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe se evidencia un conocimiento medio y se destaca su alto nivel de importancia incluso de formación, esta contradicción se justifica en la escasa revisión y aplicación de la misma en determinados centros educativos.

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

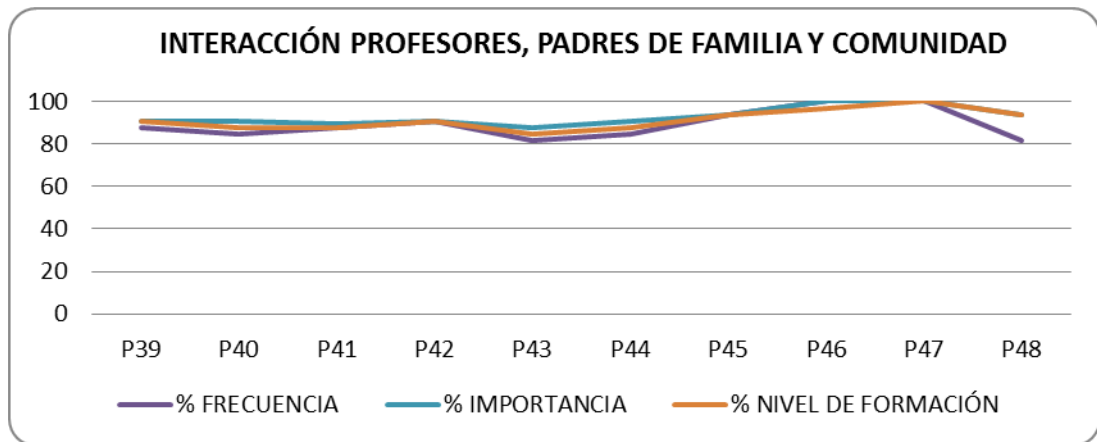


Figura 5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad
Fuente: Fichas de registro de titulados

Nerici, I. (2008) indica que la interacción que ejercen los docentes con la sociedad, alimenta la profesión y las experiencias para desarrollarse y proyectar los conocimientos no solo teóricamente si no basados en un sistema de educación que contempla la participación activa del ser humano.

En este sentido los docentes investigados, indican que su relación con los padres de familia y la comunidad resulta de especial interés en cuanto permite crear espacios de socialización en el que se dan procesos de intercambio de información, acuerdos y relaciones cordiales, mejorando sustancialmente el entorno social de los educandos y permitiendo que la retroalimentación necesaria se produzca con mayor fluidez y frecuencia.

En nuestro entorno es posible observar reuniones con los padres de familia, eventos en los que participa la familia e incluso algunas actividades que involucran a toda la comunidad, cuyos resultados han sido una total integración de las personas.

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

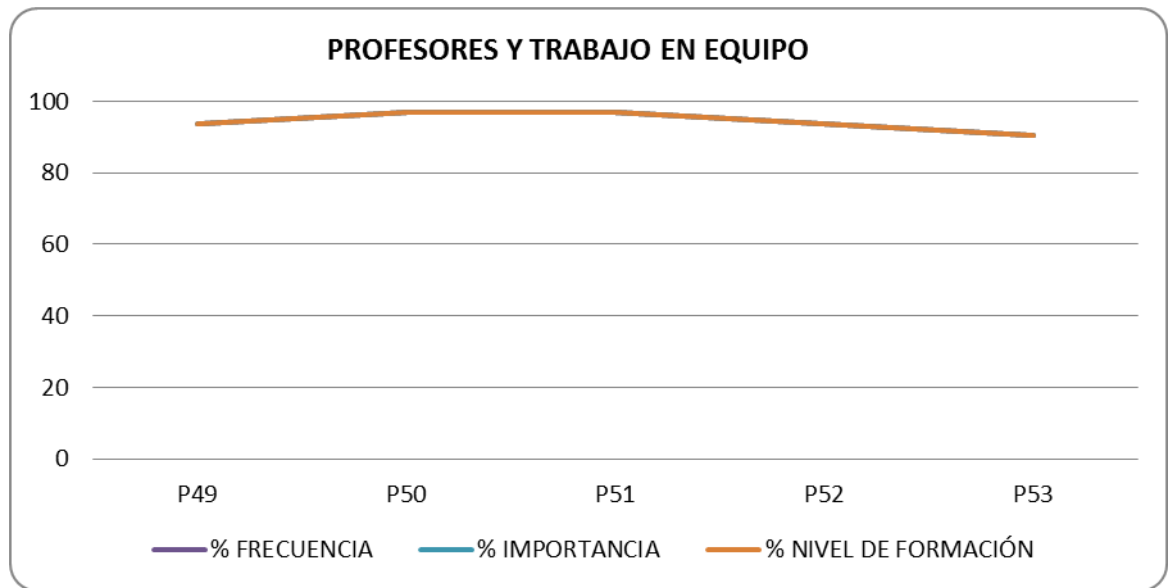


Figura 6. Profesores y trabajo en equipo
Fuente: Fichas de registro de titulados

El Ministerio de Educación (2012) destaca la importancia del trabajo en equipo, para la consecución de logros educativos no solo por parte del docente si no del educando y de otros actores.

En cuanto a las actividades que los docentes realizan y que implican trabajo en equipo se evidencia una alta frecuencia en su ejecución denotando la importancia de la colaboración de otros profesionales del área.

Es importante reconocer que las actividades grupales permiten socializar conocimientos y unificar criterios e incluso son una fuente de retroalimentación que aporta con diferentes puntos de vista sobre un tema, y en el ámbito educativo esta situación es una mina que debe ser explotada en post de alcanzar un entorno educativo efectivo.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

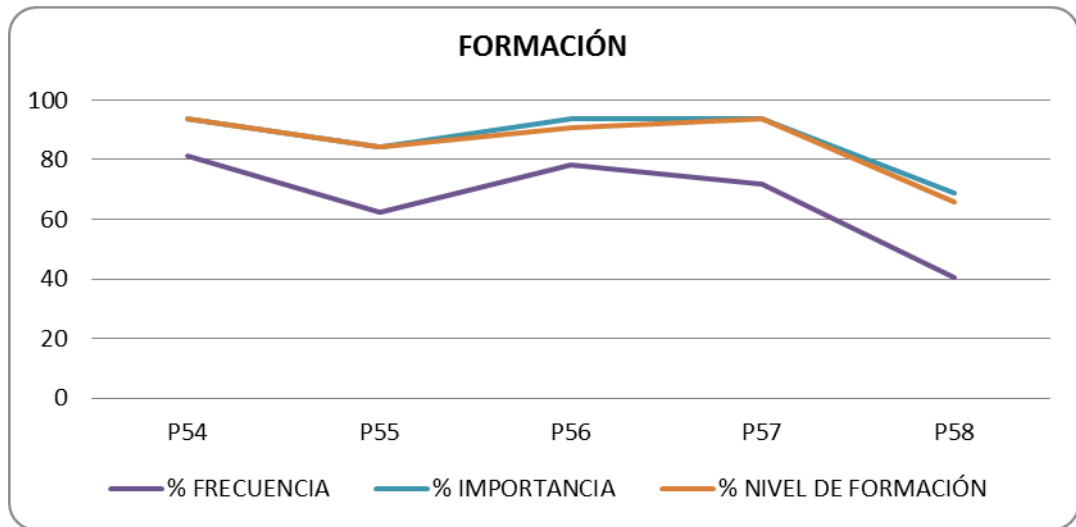


Figura 7. Formación

Fuente: Fichas de registro de titulados

Los autores destacan que las actividades de formación son indispensables para mantenerse actualizado mediante la asimilación de nuevos conocimientos que permitan fortalecer la actividad educativa, además de conocer las tendencias en el área y poder aplicar nuevas estrategias. (Román, P.; Barroso, J.; Briones, J. 2003).

Sin embargo, la investigación refleja que no existe una cultura de formación continua en el medio educativo, esto se debe también a un tema económico en cuanto los cursos, seminarios y otros estudios tienen valores altos, además con el cambio de horarios en la jornada laboral se limita el tiempo para acceder a capacitaciones. En este sentido el docente reconoce la importancia de acceder a ellos por lo que se debería tomar en cuenta este criterio.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- El puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL sugiere una gran exigencia por parte de la sociedad, básicamente que sea de alta calidad. Es por ello que se presenta la necesidad y obligación por parte del docente de estar informado y actualizado e indagar críticamente nuevos conocimientos, además requiere del planteamiento de problemas y soluciones, proponiendo para ello un método de trabajo que, indudablemente, sea profesional y constituya para el alumno una propuesta para que en el futuro pueda enfrentar otros problemas. En este contexto los docentes prefieren desarrollar su profesión en instituciones fiscales debido a los beneficios que en la actualidad gozan quienes forman parte del Magisterio, incluido la estabilidad que representa.
- Al indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores se evidencia la existencia de ciertas limitantes relacionadas con el factor económico debido a que dependen de la asignación de dinero del gobierno, muchas veces este presupuesto no cubre las necesidades de las entidades educativas y se decide dar prioridad a otros aspectos dejando de lado elementos educativo-didácticos que fortalecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido el docente se vuelve recursivo y hace uso de elementos que facilitan su labor educativa, inclusive contribuyendo con recursos propios. Además es característico que los padres de familia terminen aportando económicamente o con recursos para que el proceso educativo pueda llevarse a cabo.
- Las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, indica la necesidad de confiar en que, de alguna manera existen adecuadas propuestas de enseñanza que promueven nuevas experiencias de aprendizaje por parte de los alumnos propiciando un aprendizaje significativo que finalmente es el objetivo real del sistema educacional. Sin embargo, es preciso considerar que el docente enfrenta problemas en su formación continua debido al acceso limitado a cursos de capacitación.
- Respecto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, pone de manifiesto que la práctica

educativa es una realidad que se conoce día a día, pues siempre hay cosas nuevas por hacer y descubrir, las percepciones que se tienen sobre el trabajo se transformaran de acuerdo al acercamiento y a las experiencias obtenidas. Precisamente de esta forma es como se aprende y comprenden como ser un educador, es decir que la parte teórica se vuelve una realidad viable cuando se ejecutan actividades que permiten su comprobación, además es una buena forma de planear y motivar al entorno educativo con una comunicación eficiente, pero esto se logra solamente con la dedicación y compromisos diarios.

- La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores permite conocer que la labor educativa se desempeña en un contexto demandante de compromiso, incluso vocación, por lo que la formación profesional está íntimamente ligada con la formación personal y la motivación que reciben a lo largo de su desempeño laboral; en este sentido el valor que adquieren las tareas docentes es invaluable y quienes lo experimentan tienen pleno conocimiento de su importancia. Pese a ello, no toman la iniciativa de acceder a una preparación complementaria en otras áreas que respalden su profesión, evidenciándose deficiencias en uso de nueva tecnología, nuevas técnicas de comunicación, relaciones humanas y otras áreas.
- El nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor refleja que su proceso educativo contempló los parámetros necesarios para ejecutar la actividad docente, sin embargo se reflejan ciertas falencias o debilidades que deben ser fortalecidas, tal es el caso de la realización de cursos de capacitación, en tanto los educandos no realizan procesos de actualización, perfeccionamiento o aprendizaje de nuevas destrezas.
- La propuesta de intervención educativa a partir del estudio se plantea como una forma de solventar las deficiencias encontradas en los procesos de formación docente y toma en cuenta como eje central, la debilidad de los educandos en los procesos de formación continua, de tal forma que plantea la práctica docente como una actividad que requiere la toma de conciencia del educador y el contratante en la profesión y la complejidad de la misma, reconociendo las carencias y dificultades, y en contraparte los aciertos, con el fin de buscar medidas que permitan progresar y conformar el perfil docente que la sociedad actual requiere.

4.2. Recomendaciones

- Para que el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL ocupe el lugar que le corresponde es necesario reconocer que implica un esfuerzo doble: primero aceptar el papel del profesional conocedor y actualizado en su campo de estudio, tanto teórica como prácticamente, y luego asumir con plenitud la actividad docente como otra carrera más, con compromisos y exigencias diferentes de otras profesiones.
- Respecto a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores se recomienda elaborar un proyecto educativo institucional que contemple el avance de la ciencia y tecnología de tal forma que permita el acceso a nuevos y mejores conocimientos.
- En tanto las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, pone de manifiesto la necesidad de elaborar programas de capacitación constante sobre los problemas de aprendizaje, estrategias metodológicas, estilos de enseñanza y de formación, uso de las TICs en el proceso educativo, entre otros, los mismos que no necesariamente contemple fuertes sumas de inversión, es decir programas internos que permitan el intercambio y socialización de conocimientos entre el mismo personal docente de cada institución.
- Respecto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, se necesita crear espacios para la participación tratando de satisfacer intereses y promoviendo cierto grado de libertad en materia pedagógica, esto crea espacios para la creatividad y la innovación, factores clave para que el docente mantenga el interés en su labor diaria.
- Al tomar en cuenta la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, se requiere planear mejor el tiempo libre y los periodos vacacionales para que el docente encuentre un balance en sus actividades e incluya otros procesos de formación; además permite romper la continuidad de la tensión y renueva las energías para realizar su ardua labor.
- En referencia al nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor se debe establecer redes de apoyo entre pares y colegas con el fin de crear espacios de intercambio de información, experiencias y situaciones que el día a

día ofrece. Además una comunicación constante evidenciará las áreas en las que un profesional tiene debilidades de tal forma que el grupo puede aportar con conocimientos e incluso motivar a un miembro al acceso a capacitaciones. Es preciso recalcar la importancia de un profesional formado no solo en la docencia si no en otras áreas de tal forma que el ejercicio de la profesión sea dinámico al contar con herramientas suficientes para elaborar contenidos y ponerlos a disposición de los educandos.

- Por su parte la propuesta de intervención educativa sugiere la puesta en marcha de acciones que permitan recuperar y potenciar la iniciativa de los docentes por ser mejores y más capaces en su labor, no solo educándose constantemente, si no ejerciendo con compromiso y absoluta entrega a profesión elegida, es por ello que plantea la necesidad de motivar al educador y crear un entorno educativo integro no solo para el alumno.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Hacia una nueva construcción de saberes

5.2. Justificación

De acuerdo a los objetivos que persigue la Educación Básica, sugiere como necesario señalar el papel preponderante que le corresponde a los docentes, dado que deben contribuir a fortalecer la formación integral de la personalidad del educando. Para ello deben tener en cuenta que aparte de su adecuada preparación profesional en el área que se desempeñan, es importante poseer la capacidad de apertura al cambio, por lo que necesitan considerar otras alternativas educativas que contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En base a lo expuesto resulta relevante el diseño de una propuesta metodológica, que permita mejorar el desempeño profesional de los docentes, de manera que, a través de la misma se logre poner en contacto a los estudiantes con la realidad socio-política, económica y cultural que prevalece en la sociedad actual.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo general

Proporcionar a docentes una propuesta alternativa de trabajo que facilite su labor educativa orientada al logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

5.3.2. Objetivos específicos

Propiciar la identificación y solución de problemas sencillos, mediante la aplicación de una metodología participativa y cooperativa.

Desarrollar la capacidad de investigación en los docentes de tal forma que enfrenten los problemas y formulen soluciones de carácter científico y de beneficio para la comunidad.

Desarrollar actitudes que propicien la toma de decisiones, intercambiando criterios entre docentes, directivos y miembros de la comunidad educativa.

5.4. Metodología: Matriz del marco lógico

5.4.1. Análisis de involucrados

Tabla 13. Matriz de involucrados

Matriz de involucrados			
Grupos	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	No acceden a cursos de capacitación	Capacitación en la utilización de recursos didácticos	Falta de recursos económicos
	No ejercen cargos directivos	Participación en la toma de decisiones	Falta de oportunidades
	Realizan actividades grupales con poca frecuencia	Propuesta para espacios de socialización	Poca organización
	Baja periodicidad de reuniones con padres de familia	Realizar un cronograma de actividades	
	Bajo conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	Capacitación en otras áreas relacionadas a la educación	Desinterés en el acceso a información
	Falta de acceso a otros recursos didácticos	Desarrollo de propuestas para generar material didáctico de bajo costo	Falta de recursos económicos
Directivos	Poca calidad y efectividad en la gestión

Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.4.2. Análisis de problema

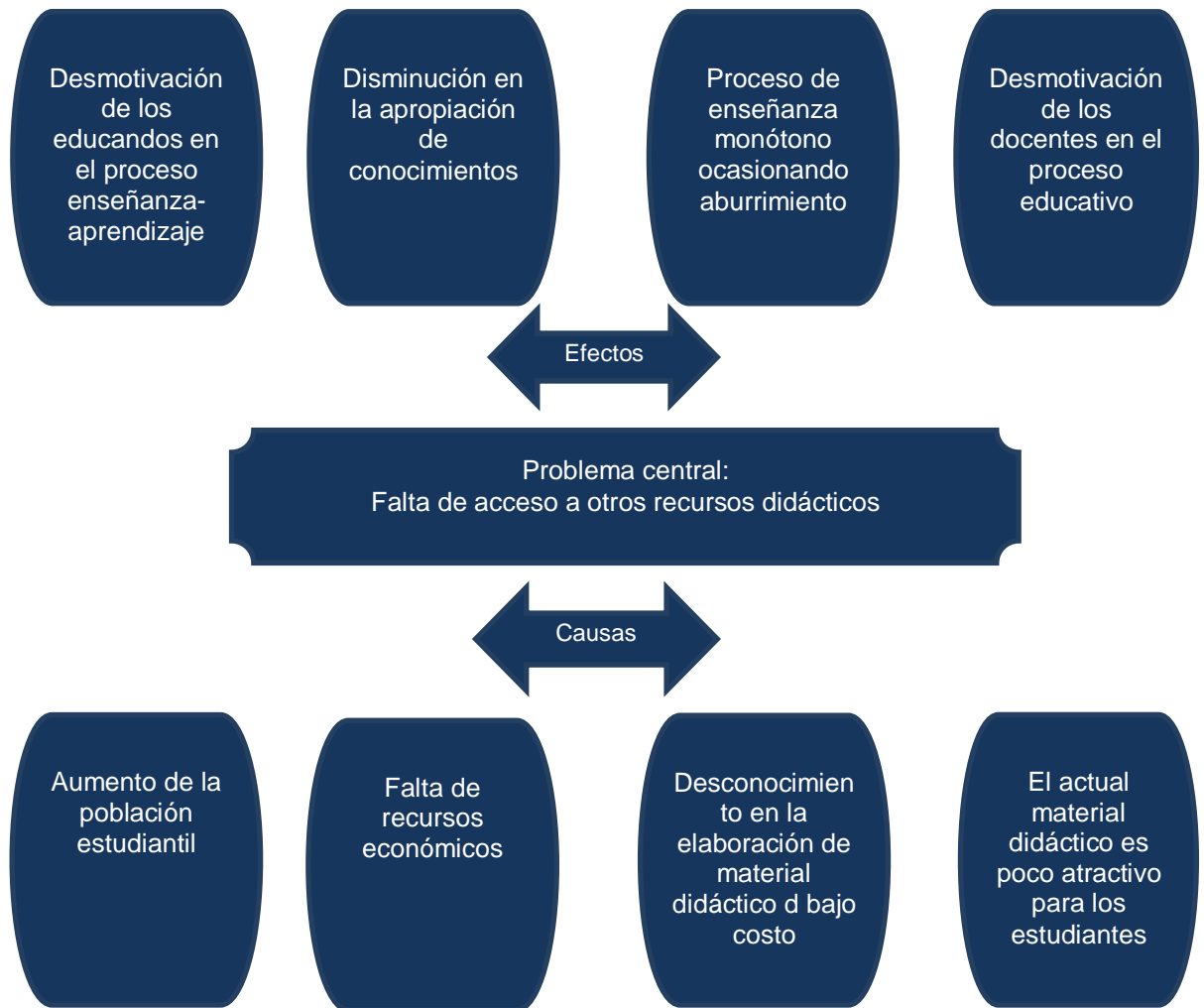


Figura 8. Análisis del problema
Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.4.3. Análisis de objetivos



Figura 9. Análisis de objetivos
Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.4.4. Análisis de estrategias

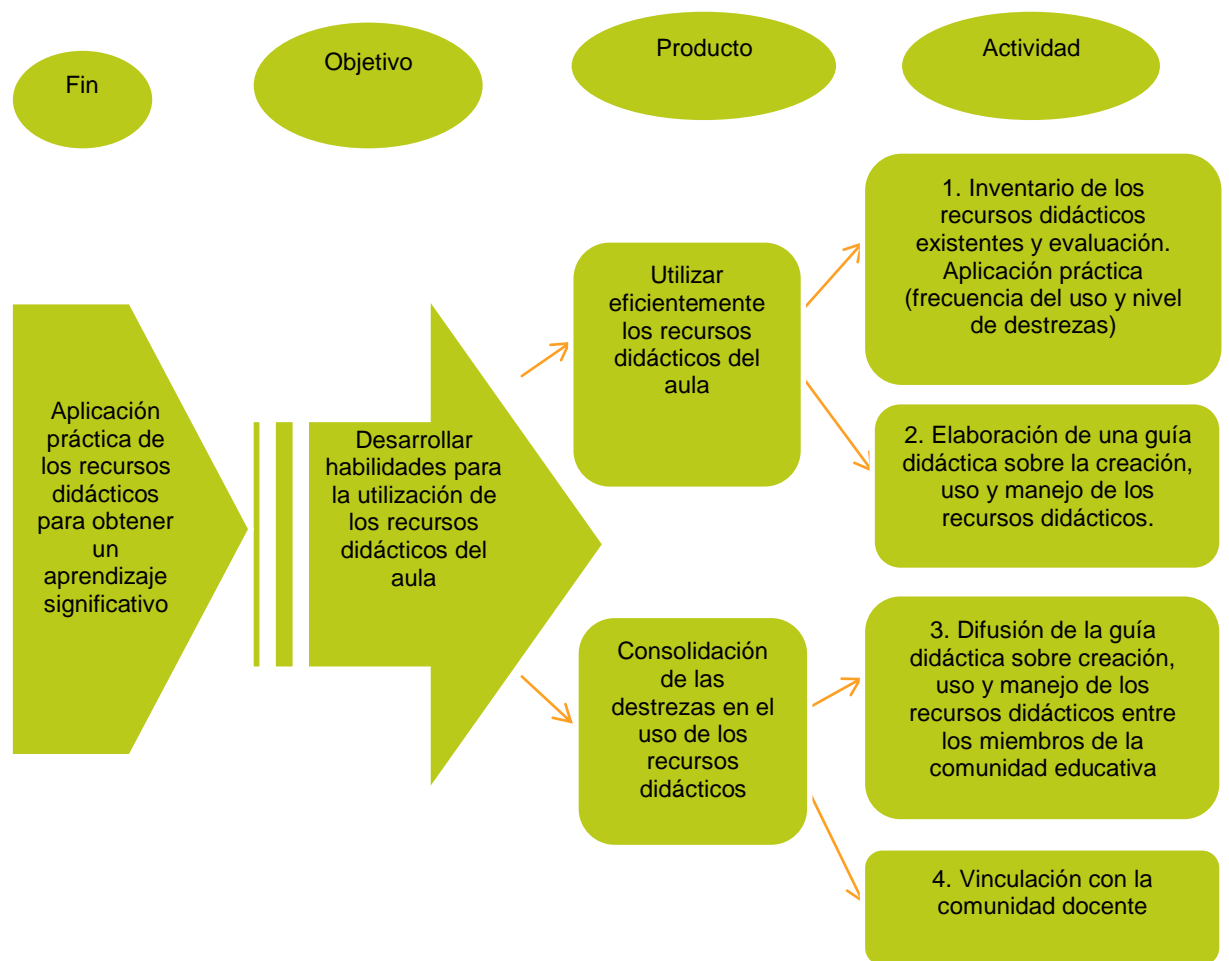


Figura 10. Análisis de estrategias
Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.5. Plan de acción

5.5.1. Matriz del marco lógico

Tabla 14. Matriz de marco lógico

	Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Aplicación práctica de los recursos didácticos para obtener un aprendizaje significativo	85% de los profesores empleando recursos didácticos conseguidos por autogestión	Evaluación final de los objetivos del proyecto	Inasistencia del personal docente a los procesos de socialización
Propósito	Desarrollar habilidades para la utilización de Recursos didácticos novedosos elaborados por los docentes dentro del aula	Materiales didácticos finales	Alumnos que emplearon el material didáctico	Falta de colaboración de la comunidad educativa sobre todo padres de familia
Resultados	Utilizar eficientemente los recursos didácticos del aula Consolidación de las destrezas en el uso de los recursos didácticos	Finalización con el año lectivo	Docentes, directivos, padres de familia y docentes que evalúan la efectividad del material didáctico	Falta de colaboración de la comunidad educativa sobre todo padres de familia
Actividades principales	Inventario de los recursos didácticos existentes y evaluación. Aplicación práctica (frecuencia del uso y nivel de destrezas)	Materiales para la creación del material didáctico	Aportaciones de padres de familia, instituciones interesadas, presupuesto y costos.	Desinterés de otras instituciones para aportar recursos
	Elaboración de una guía didáctica sobre la creación, uso y manejo de los recursos didácticos.			
	Difusión de la guía didáctica sobre creación, uso y manejo de los recursos didácticos entre los miembros de la comunidad educativa			
	Vinculación con la comunidad docente			

Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.6. Resultados esperados

Tabla 15. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
<p>Utilizar eficientemente los recursos didácticos del aula.</p> <p>Consolidación de las destrezas en el uso de los recursos didácticos.</p>	<p>Inventario de los recursos didácticos existentes y evaluación.</p> <p>Aplicación práctica (frecuencia del uso y nivel de destrezas)</p>	<p>Analizar el uso de los diferentes materiales didácticos existentes y de las actividades que requieren el uso de los mismos</p>	<p>Escala de valoración por importancia de uso</p>	<p>En función de las actividades.</p>	<p>Fecha de inicio: Inicio del año lectivo.</p> <p>Fecha de finalización: Fin del año lectivo.</p>
	<p>Elaboración de una guía didáctica sobre la creación, uso y manejo de los recursos didácticos.</p>	<p>Investigar y desarrollar materiales didácticos de bajo costo con elementos de fácil adquisición ya sea por donación o reciclaje</p>	<p>Por medio de matriz de costos</p>		
	<p>Difusión de la guía didáctica sobre creación, uso y manejo de los recursos didácticos entre los miembros de la comunidad educativa</p>	<p>Elaborar un manual que de a conocer la elaboración de los diferentes materiales didácticos</p>	<p>Número de manuales producidos e impacto ocasionado en la gente</p>		
	<p>Vinculación con la comunidad docente</p>	<p>Promover el aprendizaje mediante la creación de materiales didácticos a bajo costo, involucrando a la comunidad educativa</p>	<p>Encuesta de intereses y necesidades aplicada a una muestra considerable</p>		

Fuente: Resultados de la investigación a titulados

5.7. Bibliografía de la propuesta

BEIRO, Omar. (2000). El compromiso del consenso teórico y acción práctica del docente. Centro de Investigación de Estudios Universitarios, Editorial Miracle, Brasil.

FLORES OSORIO, Jorge Mario. (2008). Metodología del Conocimiento. Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo. USAC. Guatemala.

GONZÁLEZ ORELLANA, Carlos. (2010). El proceso de Enseñanza –Aprendizaje en el Nivel Medio. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo (USAC), Guatemala.

NERICI, Imideo. (2008). Hacia una Didáctica General y Dinámica. Editorial Kapelusz, S.A. Buenos Aires, Argentina.

ROMÁN, P.; BARROSO, J.; BRIONES, J. (2003). Las Nuevas tecnologías aplicadas a la Educación. Nuevos retos para la formación. Sevilla: UGT.

RUTE (2008). Declaración de la Junta Directiva de RUTE ante los nuevos títulos universitarios para la formación del profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Fecha de consulta: 22 de agosto de 2012. Disponible en: <http://www.rute.edu.es/pdfs/DeclaracionRUTE2008.pdf>

UNESCO (2008). Estándares de competencia para docentes. Fecha de consulta: 22 de agosto de 2012. Disponible en: <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php>

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Ávila, M., Aguirre, C. (2005). El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1227626933.pdf

Beiro, Omar. (2000). El compromiso del consenso teórico y acción práctica del docente. Centro de Investigación de Estudios Universitarios, Editorial Miracle, Brasil.

Flores Osorio, Jorge Mario. (2008). Metodología del Conocimiento. Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo. USAC. Guatemala.

González Orellana, Carlos. (2010). El proceso de Enseñanza –Aprendizaje en el Nivel Medio. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo (USAC), Guatemala.

León, M. (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Repositorio Flacso: <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del-arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Nerici, Imideo. (2008). Hacia una Didáctica General y Dinámica. Editorial Kapelusz, S.A. Buenos Aires, Argentina.

Román, P.; Barroso, J.; Briones, J. (2003). Las Nuevas tecnologías aplicadas a la Educación. Nuevos retos para la formación. Sevilla: UGT.

Rute (2008). Declaración de la Junta Directiva de RUTE ante los nuevos títulos universitarios para la formación del profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Recuperado el 22 de agosto de 2012 de: <http://www.rute.edu.es/pdfs/DeclaracionRUTE2008.pdf>

Sánchez, M., Pesquero, E. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. Recuperado el 25 de Mayo de 2013 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=797763>

UNESCO (2008). Estándares de competencia para docentes. Fecha de consulta: 22 de agosto de 2012. Disponible en: <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weller, Jürgen. (Marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Chile: CEPAL. Recuperado el 26 de Mayo de 2011 de: http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

7. ANEXOS

Anexo 1: Carta a 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.

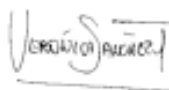

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Anexo 2: Carta a 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 UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

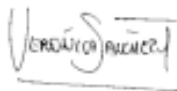

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;

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

Anexo 3: Ficha de contactos

FICHA DE CONTACTO

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

Anexo 4: Encuesta a titulados

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscalextrajurisdiccional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados

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

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

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

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 6: Entrevista a directivos

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?**
2. **¿Que aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?**
3. **¿Que competencias requiere actualmente el docente de educación básica?**
4. **La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?**
5. **¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?**