



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Jaramillo Ochoa, Viviana Lucía

DIRECTOR: Romero Dueñas Dolores de los Ángeles, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Dolores de los Ángeles Romero Dueñas

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención Educativa a Partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad técnica Particular de Loja”, realizado por Jaramillo Ochoa Viviana Lucía, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jaramillo Ochoa Viviana Lucía, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Propuesta de Intervención Educativa a Partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, Mención Educación Infantil, siendo la Doctora Dolores de los Ángeles Romero Dueñas Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de 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. _____

Autora: Jaramillo Ochoa Viviana Lucía

Cédula de identidad 171584996-2

DEDICATORIA

A Dios primero que es quien guía mis pasos diariamente, a mis padres Lucia Ochoa Zabaleta y Daniel Jaramillo Hill, quienes me han apoyado a lo largo de estos años de estudio, a mi esposo Gonzalo Meza Paredes y en especial a mis hijos Camila, Gonzalo y Mateo Meza Jaramillo, que son la razón de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme culminar con éxito estos años de esfuerzo. A todas las personas que de una u otra manera me apoyaron para poner en práctica mis conocimientos, al personal Docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, y en especial a la Doctora Dolores Romero Dueñas, tutora en el trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Aprobación del Director del Trabajo de Fin de Titulación	ii
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
1. Resumen	1
2. Abstract	2
3. Introducción	3
4. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	6
5. Metodología	28
5.1. Diseño de la investigación	29
5.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
5.3. Preguntas de investigación	29
5.4. Contexto	30
5.5. Población y muestra (análisis)	30
5.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
5.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
6. Interpretación, análisis y discusión de resultados	32
6.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	33
6.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	33
6.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del	33

	establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	
	6.1.1.2 Edad	34
	6.1.1.3 Sexo	34
6.1.2.	Características académicas de los titulados	35
	6.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	35
	6.1.2.2 Tipo de educación.	36
	6.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	36
6.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	37
	6.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	37
	6.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	38
	6.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	38
	6.1.3.4 Características del trabajo actual.	39
6.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	40
	6.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	40
	6.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	41
6.3.	Valoración docente de la profesión:	41
	6.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	41

6.4	Satisfacción docente	46
6.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	47
6.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	48
6.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	48
6.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	50
6.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	51
6.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	53
6.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	54
6.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	56
6.	Conclusiones y recomendaciones	58
6.1.	Conclusiones	59
6.2.	Recomendaciones	60
7.	Propuesta de intervención: (Tema)	61
7.1	Justificación	62
7.2	Objetivos	64
7.3	Metodología: Matriz del marco lógico	65
7.3.1	Análisis de involucrados	65
7.3.2	Análisis de problema	66
7.3.3	Análisis de objetivos	67
7.3.4	Análisis de estrategias	68
7.4	Plan de acción (etapa de planificación)	69
7.4.1	Matriz del marco lógico	69
7.5	Resultados esperados	

7.6	Bibliografía de la propuesta	70
7.7	Anexos de la propuesta (opcional)	
8.	Bibliografía	70
9.	Anexos	71
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	72
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	73
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	74
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	

RESUMEN

El problema central del presente trabajo de investigación radica en conocer los resultados del ejercicio profesional docente de los titulados en Ciencias de la Educación en la Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, para el efecto se ha investigado en varias ciudades del Ecuador a titulados en los años 2007 al 2011, con la aplicación de dos tipos de instrumentos; el uno para medir el nivel de inserción laboral y el otro, las encuestas para titulados donde se proyecta los diferentes puntos de vista de cada uno y la otra a directivos de instituciones educativas a fin de conocer el aporte que brinda como empleador para el desempeño en las labores docentes desde varios aspectos.

Aplicados los instrumentos mencionados anteriormente se infiere el nivel de involucramiento de los titulados en las instituciones educativas es bueno y el de los directivos es satisfactorio.

A modo de conclusión general, se precisa que el nivel de compromiso demostrado por los docentes guarda relación con su formación académica inicial, lo que permite el ejercicio profesional y valoración de los empleadores.

Palabras Clave: Inserción laboral, desempeño laboral, capacitación, valoración de empleadores.

ABSTRACT

The central problem of the present research work lies in the results of the teaching practice of graduates in Education Sciences at the mention of education basic of the Universidad Técnica Particular de Loja, which has been investigated in several cities in Ecuador to graduates in the years 2007 to 2011, with the help of two types of instruments used to measure the level of employment, graduates survey showing the different points of view of each of them and other directors of institutions to get to know the contribution that offers as an employer to the performance in the teaching assignments from various aspects and tasks.

After applied the instruments mentioned above it is clear that the level of involvement of graduates in educational institutions is positive, and managers is satisfactory in terms of the work by their employers.

In conclusion, there is the level of commitment that teachers have in the institutions, and most career.

Key words: Job placement, job performance, training, assessment of employers

INTRODUCCIÓN

La Universidad es el centro de formación académica, que proyecta su dimensión humanística, científica y tecnológica de manera que garantiza a las personas para que ejerzan la profesión seleccionada y se enfrenten de manera exitosa a los desafíos de su labor como personas competentes e innovadoras.

Es así como en el ámbito de la docencia cada vez se requieren personas que se comprometan con la noble tarea de la enseñanza para que se eliminen de una vez las escuelas tradicionales, debido a que el mundo que vivimos y vivirán las futuras generaciones es más competitivo y por ende, exige mejores prácticas docentes y más capacitación por la acelerada información, a la que se enfrentan los estudiantes, lo que demanda, fundamentalmente del docente, otras estrategias de mediación en el aula, de modo que los estudiantes sean lectores, indagadores e investigadores de nuevos conocimientos y destrezas.

El tema tratado 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 se interesa por conocer cuáles son las características del puesto de trabajo ejercido por los titulados en la mención de Educación Básica de la UTPL, con qué frecuencia e importancia los docentes ejecutan tareas propias a su labor partiendo desde su punto de vista y el de sus empleadores.

Este tema es de interés relevante, toda vez que en la Ley Orgánica de Educación Superior 2011, en el Art. 142 determina sobre el sistema de seguimiento de egresados a fin de que todas las Instituciones del Sistema de Educación Superior tanto públicas como privadas deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior; es así como varias universidades como la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí realizó un estudio de los titulados en el período del 1997 – 2007, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, ha hecho ya varios estudios acerca de sus titulados, es más creó una normativa para funcionamiento del Comité Consultivo de graduados de la misma, esto como antecedentes del presente trabajo.

Por ello, el desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación universitaria.

Es importante este estudio tanto para la UTPL, como para los titulados y la sociedad en sí, en vista de que con estos resultados se puede hacer el seguimiento respectivo para programar una formación universitaria y a la vez, cambiar o mejorar la educación, en razón de que es una responsabilidad para todos los docentes y para los centros universitarios que se encargan de su titulación académica.

Como investigadora ha sido importante observar los diferentes puntos de vista de cada titulado en las áreas en donde se desempeñan, así como el conocer sus expectativas y sentimientos frente a la profesión docente y a la vez indagar las ventajas y desventajas frente a la misma; por esto es necesario precisar que los educadores deben tener un perfil que apunte a que sean personas críticas, emprendedoras y sobre todo con vocación frente a la práctica laboral.

Mediante este trabajo de campo con los titulados se alcanzó a conocer con certeza los niveles de participación o no de los mismos y el ambiente en el cual se desenvuelven, el mismo que debe enfocar características favorables de forma que el proceso de la educación básica, genere calidad y calidez en los estudiantes lo que sin duda asegurará la mejora de la práctica docente.

Para llevar a cabo esta investigación se han utilizado instrumentos que facilitaron el trabajo; en cuanto a los medios empleados, se puede indicar que se ha utilizado dos modelos investigativos de encuestas, uno para titulados y otro para directivos.

A lo largo de este proyecto, también han estado presentes situaciones que motivaron su desarrollo, primero el anhelo de convertirse en profesional, segundo el poder alcanzar los objetivos planteados en la ejecución de esta investigación y tercero el haber aportado con resultados que benefician a la sociedad, como a su constante progreso, en una esfera tan decisiva para el mismo como es la educación de niños y adolescentes.

En el desarrollo de esta investigación se han podido percibir varios aspectos que de cierta forma han limitado el estudio de este proyecto, entre los cuales está la

escasa información para la localización de los titulados y sumada a la exigua ayuda por parte de los mismos al responder las encuestas, sobre todo por la época de finalización del año escolar en las diferentes escuelas y los directivos por sus diversas reuniones de culminación no aceptaron la aplicación de la encuesta, aseverando que son instrumentos muy extensos; y en otro caso por la falta de apoyo total de algunos titulados o directivos que no permitieron que se les aplique las encuestas.

Después de conocer los recursos, medios y motivaciones que han llevado a ejecutar este trabajo se ha visto que es factible poder realizarlo, a pesar de los impedimentos presentes en el camino.

A lo largo de la investigación realizada se pretendió alcanzar los objetivos específicos como son:

- 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 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.

Finalmente se exhorta a estudiantes en proceso de formación como docentes a leer el presente aporte, que pretende motivar la continuidad en su formación académica con decisión, convencimiento y con mentalidad abierta para desaprender ataduras que nos impiden hacer de la educación una labor profundamente humanística y hermosa, pues radica en formar de persona a persona que evidencien vocación e interés en mejorar las condiciones de vida de niños y adolescentes del país.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1. Investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Alonso, L. E. (2009).

El presente artículo permite analizar los diferentes puntos de vista de las personas tituladas y el empleador referente a la inserción laboral en España.

Día a día la educación universitaria se vuelve más compleja, en este sistema varios son los involucrados que se manifiestan sobre su proceso formativo, el mismo que debe responder a las solicitudes y demandas que exigen las empresas para laborar en diferentes puestos, pues ya que en un mundo competitivo donde se lucha por ser mejor; es necesaria una preparación continua y completa, para responder a las exigencias que se tiene, de modo que se llenen estas expectativas, en las que la tecnología es viva y latente del aprendizaje.

Es básico puntualizar que las capacidades de los alumnos son importantes porque son futuros trabajadores del conocimiento, de un entorno dinámico; otro aspecto clave es el de las competencias, y no necesariamente las competencias de hoy sirven para mañana, por esta razón hay que estar en continuo aprendizaje; es una realidad que no todas las personas tienen las competencias que su título dice acreditar y, las exigencias son cada vez mayores por parte de las empresas, como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo, gestión al estrés, inteligencia emocional, entre otras.

La sociedad exige profesionales con nivel cultural, científico y técnico, que solo la enseñanza universitaria es capaz de ofrecer, pero también demanda una formación permanente a lo largo de la vida y en todos los niveles, incluso como autorrealización personal.

Los gobiernos a su vez también deben invertir para la mejora de la educación al igual que las empresas, al formar a sus trabajadores y las mismas personas al desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

De la Educación Superior depende que se reduzcan las desigualdades en la sociedad, por la elevación de nivel del conocimiento, destrezas y competencias, como parte determinante del progreso de la sociedad.

A la hora de escoger una carrera, la vocación no es la única herramienta, porque influyen otros factores, como son las expectativas profesionales, y hasta la situación económica que incide en la selección y culminación de toda carrera.

La visión del empleador es importante y demanda de iniciativas que responda a estas necesidades reales del contexto; sin embargo se debe precisar que con esta actitud empleados proyectan debilidades en su responsabilidad, disponibilidad y capacidad de adaptación al cambio, lo que incide en su desempeño y acogida por parte del empleador.

Otro aspecto importante para los empleadores es que los titulados sepan desenvolverse en situaciones sociales e insertarse activamente en el ámbito empresarial, a fin de que se desarrollen y fortalezcan las relaciones interpersonales.

La realidad de hoy en día es que para algunos jóvenes todo es simplificado y fácil, por lo cual están acostumbrados a pedir y conseguir sin esfuerzo alguno, y si existe este esfuerzo, es mínimo, producto que se debe a una familia que es demasiado protectora, por lo que varios jóvenes no valoran el esfuerzo que demanda la consecución de un trabajo, la realidad, es normal cada cosa que se presenta en la vida, y por ende a los empleadores se les complica este aspecto ya que necesitan personas emprendedoras, autónomas, seguras, con ganas de salir adelante y que se involucren con esfuerzo diario.

2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. ANECA, a. N. (2009).

La inserción laboral para los titulados en el contexto de la sociedad española tiene una dificultad ya que entre el mundo del trabajo y la universidad existe un espacio, que es el requisito de la experiencia, lo que los titulados no tienen, porque los años anteriores estuvieron inmersos en sus estudios para la consecución del título universitario; es esta una de las razones por la que ellos proyectan una valoración negativa de esta fase de los estudios superiores, ya que al culminar su carrera salen en busca de un trabajo; y les demandan ahí que la condición básica es ser parte de la experiencia laboral, que es un requisito condicionante principal; el título en la mano y la experiencia hacen, pero la pregunta es, cómo obtienen los dos a la vez de ahí que se debería permitir a los titulados, estudiar y hacer experiencia con sus conocimientos dentro del propio trabajo y ofrecer otras fuentes laborales a los recién graduados.

Hoy en día existe mucha competitividad por lo que solamente el título universitario ya no basta, ahora por la gran cantidad de personas con educación superior, se han visto en la obligación de extender este campo a otros tipos de educación más avanzados como es el caso de los postgrados, a nivel de maestrías y la exigencia de idiomas, con lo que se les facilita la inserción laboral a estas personas.

La demanda y la oferta de puestos de trabajo poseen un desajuste, para lo que se exige una cualificación universitaria, de alto nivel.

En este artículo se puede ver que España es el país que con más intensidad los titulados universitarios señalan que las competencias adquiridas en el desempeño laboral son muy escasas, los conocimientos impartidos por parte de la universidad a la hora del trabajo son muy poco aplicables, por lo que debería existir vinculación entre la teoría y la práctica y esto unido a la dificultad para acceder a un empleo, lo que representa menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando más jóvenes son para poder formarles acorde a sus ideales y propósitos; esto sirve de ejemplo para el resto de empresas, ya que estas si son oportunidades reales a los titulados de conseguir su título universitario y a la vez iniciarse en el mercado laboral.

La devaluación del título universitario está cada vez más claro ya que se ha convertido en una simple norma o circunstancia social, que se da por la masificación que ha vivido la universidad ya que ahora obtener el acta universitaria no es todo para alcanzar un trabajo, por lo que el titulado debe pensar en ver más allá, por la competencia que invade en todas las carreras y por ende de trabajos.

Las prácticas y acercamiento al mundo laboral que generan las universidades son positivas, son oportunidades para demostrar lo aprendido y evidentes en el desempeño profesional por lo que naturalmente, se aumentan las posibilidades para acceder a un empleo.

Otra herramienta a la hora de conseguir un trabajo son los contactos personales, como familiares, amigos, compañeros, que puedan facilitar el acceso para conseguir un empleo y, si se conoce otro idioma extra se facilitan más las cosas, ya que hoy en día es básico el hablar más de dos lenguas.

Las empresas valoran mucho los estudios extras, como son los másteres, postgrados, e idiomas, que resultan factores importantes para la inserción laboral.

A la hora de una entrevista de trabajo se valoran varios puntos, como es el primer encuentro entre el titulado y el empleador, la habilidad que no se puede ver a la hora de leer el curriculum vitae, como la personalidad, un poco el carácter y competencias que posee, que son decisivas para la selección.

Los requerimientos para el sector privado son varios, el idioma, realización de estudios superiores a los universitarios y rasgos de personalidad apropiados para el puesto que se ocuparía. En el caso del sector público la preparación requiere menos esfuerzo, por lo que puede resultar más accesible y a la vez brinda estabilidad por garantizar un puesto de trabajo por tiempo indefinido, lo que genera en calidad de vida al disponer de brindar tiempo libre para la vida privada, aunque esto signifique menor salario.

Otra manera de la inserción laboral es el autoempleo, al formar una empresa propia lo que implica riesgo y sacrificio, pero a la vez proporciona independencia laboral.

3. La inserción profesional de los docentes. Avalos, B. (2009).

La inserción a la enseñanza representa un momento de gran importancia para el futuro docente; se debe puntualizar que hace años atrás, por la vigencia de otros paradigmas, los docentes eran tradicionalistas, la preocupación por la calidad de la educación que reciben las nuevas generaciones en las escuelas pone de manifiesto la importancia de cuidar los primeros años de formación de los docentes. Los altos índices de abandono de la docencia, así como la preocupación por mejorar la calidad de la formación docente están mostrando la necesidad de atender de manera especial a los primeros años de ejercicio profesional docente.

El docente a través de los años se ha ido transformando y ajustando a los modelos pedagógicos a fin de hacer realidad el mejoramiento continuo de su profesión; de ahí que en estos últimos años los ministerios de educación de varios países, incluido el Ecuador, se han preocupado del conocimiento del docente para tener maestros de calidad y eficacia.

Conocer: los modelos pedagógicos, estrategias, métodos para manejar y generar la disciplina en el ambiente de aprendizaje, son aspectos claves que generarán buenas prácticas educativas en el aula. El maestro es un profesional que tiene que prepararse, física, psicológica y socialmente, es importante que un maestro tenga conocimientos sólidos y rigor científico pero, es más valioso su calidad humana que lo proyectará ante el contexto social.

El docente, también debe ser capaz de enfrentar sus problemas y solucionarlos, debe ser crítico creativo, siempre positivo y ser un ejemplo para los que le rodean; organizar y anticipar el trabajo con sus planificaciones, ser líder en su entorno, afianzar sus conocimientos y reforzarlos cuando sea necesario, compartir, sus conocimientos con los que necesitan, permitir dar sus opiniones y respetarlas permitirá al docente alcanzar la calidad en su desempeño laboral, de ahí la importancia del mejoramiento continuo que contribuirá a mejorar las debilidades y

afianzar las fortalezas de la organización; ser un emprendedor, motivar a los demás y ser un modelo para su alumno.

El mejoramiento continuo es un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las instituciones necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo; para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado del trabajo.

La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de espacio (social, política, cultural.)

El problema es susceptible al menos de dos grandes tipos de abordaje: Uno centrado en la perspectiva de los propios profesores y otro las opciones que anualmente realicen respecto al tipo de centro en el que eligen sus horas, permanecer en la misma Institución o cambiar de lugar, a asumir una dedicación total o parcial en la tarea, a concentrar el trabajo en un solo lugar o repartir las horas en varios, entre otras.

Los programas de inserción laboral son aquellos que pretenden facilitar el proceso de adaptación de un trabajador a su nuevo ambiente.

La institución educativa debe tener presente que los servicios que presta tienen que responder a las necesidades de los estudiantes que atiende, para ello debe procurar detectar problemas, para darles solución a efecto de que se tomen las medidas correctivas eficientes a fin de que el proceso de educar sea competente.

Un docente debe estar preparado para toda situación: adaptación de nuevos métodos, otras estrategias para un conocimiento de calidad, que incidirán en el desarrollo del niño.

Hay un camino de posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor con experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo.

Pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificar 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.

4. Estándares de calidad educativa. Educación, M. d. (2012).

El Ministerio de Educación en Ecuador trabaja con un concepto de calidad, determina que se lo alcanzará en la medida que los que los actores lo impulsen para poder lograr metas que llevan a una sociedad democrática, próspera y con igualdad y al alcance de toda persona, sin importar status social.

Para que exista esta calidad en el sistema educativo necesitamos observar no solo los aspectos académicos, sino también componentes que son fundamentales como es el desarrollo de la autonomía en los estudiantes y a la vez que exista una formación ética para que la ciudadanía sea más democrática y todos tengan las mismas oportunidades.

Un aspecto importante a tomar en cuenta para una educación de calidad, es identificar qué tipo de sociedad anhelamos, qué tipo de persona queremos formar, cómo aportamos los actores involucrados en este proceso para alcanzar la meta, y uno de los propósitos probablemente el más importante es el de los estándares que implica contar con el apoyo de los responsables del sistema educativo para que mejoren día a día, y una de las herramientas para que esto se dé es ofrecer toda la información necesaria a cada familia y miembros de la sociedad para que puedan exigir una educación de calidad y ser parte de este proceso.

Gracias a la implementación de los estándares, nuestro país puede contar con la tan esperada educación de calidad y calidez, toda vez que con descripciones claras de los logros esperados se puede trabajar y conseguir el mejoramiento de todas las áreas del sistema educativo.

Los estándares se clasifican en:

Estándares de gestión educativa, que se refieren a prácticas institucionales que aportan a la formación que se requiere por parte de los estudiantes, y a la vez favorece para que los actores profesionales de la institución se desarrollen para ofrecer un funcionamiento correcto.

Estándares de desarrollo profesional, que tratan de cómo un profesional debe ser competente y sobre toda la relación positiva en la formación impartida para que los estudiantes lleguen a los conocimientos que se desean alcanzar.

Estándares de aprendizaje, son todos los logros que se imparten a lo largo de su trayectoria escolar que cuenta desde la Educación Inicial, Básica hasta el Bachillerato.

Estándares de infraestructura, son los que determinan los espacios y ambientes escolares y sus características para que estén al alcance de resultados óptimos para la formación de los estudiantes y a la vez para la efectividad del docente.

Ahora se explicarán sobre los estándares en las diferentes áreas.

Estándares del área de lengua y literatura, está la comunicación oral, comprensión textos escritos y producción de textos escritos.

Estándares del área de matemáticas igual involucra los dominios de números y funciones, el algebra y la geometría y por último la estadística y la probabilidad

Estándares del área de estudios sociales, trata sobre la construcción histórica de la sociedad, relación entre sociedad y espacio geográfico, convivencia y desarrollo humano.

Estándares del área de ciencias naturales, el planeta tierra como un lugar de vida, dinámica entre los ecosistemas, sistemas de vida y transferencia entre materia y energía.

Y por último los estándares de infraestructura que son para ver las mejores características que deben tener las instituciones para mejor calidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Estos Estándares de infraestructura se dividen en arquitectónicos y urbanísticos, los primeros se relacionan con seguridad para poder conjugar los espacios educativos con los recreativos, y los segundos comprenden el entorno

urbano inmediato, donde se encuentra localizado, su accesibilidad, los riesgos naturales.

5. La deuda pendiente. Vaillant, (2009)

El apoyo para el trabajo de los docentes es indispensable, para que exista el éxito: de ahí que el presente artículo demuestra que para que se observe un logro en los estudiantes, un factor clave es la calidad de los profesores. La formación de los docentes se ve reflejada en la concreción del currículo, al igual que en la planificación, los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la evaluación de los aprendizajes.

Para las políticas educativas latinoamericanas el principal reto es mejorar la situación de los docentes ya que la buena enseñanza es la clave de los mejores aprendizajes, a fin de generar estímulos para que la profesión docente sea tomada en cuenta como primera opción entre las carreras: uno de los primeros puntos a tratar sería, que en ocasiones las condiciones son inadecuadas y los salarios no son justificables para la labor desempeñada, y la falta de incentivos, a esto se le agrega la falta de una formación inicial adecuada que prepare a los docentes en la tarea de enseñar.

Un obstáculo muy grande a la hora de realizar cambios educativos en América Latina es la posible inestabilidad que existe en los Ministerios de Educación, por lo que no pueden llegar a cambios y reformas fijas, ya que todas las reformas que se van aprobar son cambiadas por cada participación de los miembros de cada diferente administración del Ministerio, por lo que no pueden llegar a una secuencia de políticas educativas, esto en nuestro país se va superando desde la aprobación en consulta popular del Plan Decenal de Educación, la aprobación de la Constitución Política y la posterior publicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, de forma que en el país se tiene el marco legal que orienta la educación.

La identidad profesional inicia en las etapas de estudiante, continua en la formación inicial de docente y se prolonga durante toda su vida profesional; esta identidad no surge solamente con el título sino que es preciso construirla.

Lo que es importante es que como docentes se obtenga el título y con resultados, se demuestre que hay eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, que será el resultado de la formación docente, y la ejecución de planificaciones con la aplicación de recursos didácticos que llamen la atención, el interés de los estudiantes y que se irradie al núcleo de padres y madres de los escolares.

En esta etapa de inserción laboral es muy normal que exista inseguridad, temores y ansiedad por ingresar a la práctica, por lo que debe haber un proceso de comprensión, se requiere el apoyo por parte de docentes con experiencia y de la institución en general.

Para que exista una transformación total del sistema escolar se necesita dar un giro a los pensamientos tradicionales y hacer reformas que sean innovadoras y que involucren a los docentes para propuestas curriculares y reformas efectivas que propongan mejores prácticas profesionales y transparente el proceso de evaluación de los aprendizajes.

La observación es uno de los métodos utilizados en las aulas en el caso de inducción para profesores principiantes, que está a cargo de un profesor más experimentado, que sigue este proceso con una retroalimentación para poder discutir lo observado, que es una herramienta que ayudará al profesor principiante a ir adquiriendo progresivamente la experiencia que necesita; es una estrategia que permite que el profesor nuevo practique el manejo de la clase, orientado y monitoreado por un docente de mayor experiencia, de modo que se pueda formar un equipo, para que de manera colaborativa se asista a los requerimientos de los docentes que comienzan su trabajo inicial.

6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Mauricio León (Chávez y Bernal 2005, Espinoza y Estévez 2005)

Este artículo permite analizar el mercado laboral en el Ecuador, en esta síntesis se muestran estrategias y políticas, para la inserción laboral, el mismo que es elaborado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y por la Universidad Politécnica Salesiana.

El ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso de empleo es el objetivo principal de estas políticas, lograr por medio del mejorar la empleabilidad que es la suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos y valores que ponemos al servicio de las organizaciones donde laboramos, las fuentes de trabajo y a la vez ofrecer el fortalecimiento institucional en las entidades que estén vinculadas con la gente joven que está introduciendo en el ámbito laboral.

Entre los principios de las políticas para la inserción laboral para la juventud están: La universalidad en la que dice que todos los jóvenes tienen el derecho de un empleo digno, sin importar su color, lengua, sexo, promoviendo así la igualdad de oportunidades para ejercer su profesión y tener un empleo.

La Indivisibilidad que es que el derecho de empleo ligado a otros derechos como es la educación, la nutrición, alimentación y salud.

Eficiencia para que exista resultados y se dé el mejor uso de los recursos. La participación que es esencial para que el cambio se vea y sea tangible. La Rendición de cuentas, donde el Estado tiene la obligación de satisfacer el derecho del empleo.

La educación primaria debe ser obligatoria y gratuita, la educación secundaria debería ser general, profesional y por último la enseñanza superior debe ser accesible para toda persona por la implantación poco a poco de la enseñanza gratuita.

Para el mejoramiento de la empleabilidad se tiene que ver un avance en las capacidades para afrontar los requerimientos del mundo de ahora, incentivando el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, debido a los cambios en la economía en un futuro.

Dentro de las reformas de las políticas, se encuentra la creación de nuevas fuentes y por ende oportunidades para la inserción laboral, sobre todo en gente joven con la iniciativa de un desarrollo empresarial, con herramientas, como ayudas para la obtención de créditos, o iniciativas productivas ya sean sociales o culturales.

Otro de los programas es el de empleo emergente, el cual su objetivo principal es crear empleo y dar ingresos a las poblaciones de gente urbana, desempleada o de bajos recursos, por un tiempo de seis meses máximo, a cambio de una prestación de servicios laborales en campos como la infraestructura económica, social como por ejemplo la ayuda comunitaria, con personas de bajos recursos que están marginadas.

La eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada en el mercado laboral forma parte de este programa, el cual trabaja en la eliminación de estas prácticas y las barreras para que se inserten en el mercado laboral jóvenes, mujeres indígenas, personas con alguna discapacidad y sobre todo trabajar en la concienciación de los empresarios de los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales que tienen los jóvenes.

Finalmente el programa de fortalecimiento institucional, procura mejorar las capacidades al monitorear, coordinar y evaluar las políticas públicas para el trabajo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

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

Este artículo analiza las expectativas que tienen los estudiantes para el mercado laboral y todas las barreras y pasos que se generan para superarlas; además se considera las características que requieren las empresas en cuanto a capacitación y experiencias para la inserción laboral, y por último las trayectorias de los jóvenes para llegar al mundo laboral.

Las empresas son cada vez más exigentes en los requerimientos hacia el personal con el cual desean trabajar, hasta unos años atrás la educación secundaria era suficiente para poder ingresar al mundo laboral, pero hoy en día ya ni si quiera el título superior asegura una fuente de trabajo, menos aún un título secundario, lo que provoca que el llegar al mundo laboral, sea más competitivo.

Existe mucha tensión en las expectativas de los jóvenes sobre la inserción al mundo laboral, es muy diferente trabajar en algo que te guste y que tenga que ver con la carrera que se escogió en cualquier campo así no se relacione con la carrera tomada, para poder generar ingresos básicos para el hogar; como consecuencia se ve la insatisfacción del trabajo relacionada con el tipo de nivel educativo de los individuos.

La mujer día a día lucha por su inserción laboral como desarrollo personal, para poder así independizarse de los roles domésticos, sin embargo las mujeres con una preparación de educación formal baja, lastimosamente no tienen oportunidades en el campo laboral por lo que las tasas de desempleo del género femenino es notorio en comparación de los hombres que se les facilita la inserción laboral en cualquier campo.

Otro punto importante es la alternativa que usan los jóvenes al combinar estudios y trabajo, lo que genera un descuido a los mismos ya que por cumplir las responsabilidades laborales, dejan a un lado los estudios que son prioritarios por ser una de las bases para la inserción laboral; pero a la vez incluye un requisito básico que es la experiencia, de ahí que se opta por trabajar en momentos de vacaciones o con jornadas de medio tiempo, que no interfieran con los estudios, y así poder realizar

el seguimiento de la carrera y a la vez ir adquiriendo la experiencia solicitada en las empresas.

Una de las herramientas para la contratación del personal es la recomendación por parte de una persona conocida, ya que genera transparencia y tranquilidad siempre y cuando sea de una persona responsable y cumplida con sus labores: esto es básico sobre todo para las empresas pequeñas que no tienen las posibilidades para los procesos de selección de personal. La tan solicitada experiencia de parte de las empresas, es realmente uno de los problemas más grandes en la inserción laboral que se debe erradicar ya que la mayoría de jóvenes se dedican a culminar sus carreras para luego acceder a una fuente de trabajo por lo que no tienen dicha experiencia, y las empresas tendrían que tomar en cuenta al ofrecer oportunidades de trabajo a gente nueva, pero con ganas de ir adquiriendo poco a poco la práctica laboral.

Otra de las trabas para gente joven es poder iniciar proyectos de emprendimiento, como una micro empresa, por dos razones: la primera la tan requerida experiencia ya que la gente no confía en las capacidades de gente que recién empieza en cualquier ámbito, y por otro lado los créditos que necesitarían para poder emprender su negocio.

Así que la falta de recursos económicos, la falta de fuentes de financiamiento y la falta de experiencia es otro de los problemas para la inserción laboral, pese a que algunos de ellos tengan ideas novedosas, no se la puede concretar.

8. Jóvenes, educación y empleo en América Latina. Intranet 2002

Es una necesidad real el formar y capacitar a los jóvenes, definitivamente representará un beneficio común para toda la sociedad, será más productiva, estable y lejana de violencia e inseguridad, que es uno de los resultados que no ofrece una educación integral y vinculada al mundo de trabajo a los jóvenes.

El grupo de personas que más afectado se encuentra, son las mujeres, las minorías étnicas y grupos con calificaciones bajas, por lo que se debería tomar en cuenta espacios de formación y atención para facilitar oportunidades de empleo según sus estudios.

Al mercado laboral cada día ingresan jóvenes por lo que crecen las competencias, y también mejora el sistema productivo porque los trabajadores que se encuentran con puestos estables, defienden su empleo con mejores prácticas laborales.

Pero no se puede hacer a un lado a los que por una u otra razón perdieron sus empleos y buscan con mucho afán recuperarlos o encontrar otra fuente de ingresos.

Las exigencias laborales dan paso a la competitividad laboral donde todos quieren ser más o mejores que el resto, estas competencias básicas ayudan a la integridad de la persona, como es la autoestima, la creatividad, la solución de los problemas, las ganas de auto educarse día a día, ya que nunca se deja de aprender, la responsabilidad y una buena comunicación, aspectos que en cualquier campo laboral, harán de la persona un profesional con un agregado de valor extra que es importante para el buen funcionamiento dentro de cualquier campo laboral.

Es recomendable actualizar los programas de educación y capacitación para una educación permanente y de calidad para que los sectores más necesitados puedan aprovechar y con estas herramientas consigan una fuente de trabajo estable y de buenas condiciones en general.

En especial en América Latina la problemática del desempleo se vive día a día y por ende uno de sus mayores desafíos en su marco de desarrollo social, y se nota claramente la formación de la pobreza, donde comienza la desigualdad social.

Las políticas de Estado en cuanto a trabajo y educación, es el camino para que exista equidad en la democracia y para el reconocimiento del otro.

La violencia urbana es el resultado de la desintegración social ocasionada por la discriminación étnica, de género y ecológica, y esto es parte que deja el desempleo.

La evaluación es la estrategia para poder saber si los modelos que se implementan son los mejores o si se necesitaría buscar otras formas para que todos los integrantes se incluyan en una sociedad democrática.

9. La inserción profesional de los docentes. Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

La tecnología para la educación y de uso de los docentes ha sido una de las herramientas más importantes, es tan útil en los tiempos actuales, pues son recursos que ayudan y orientan al docente a buscar nuevas estrategias del conocimiento, de ahí que lúdicas, se convierten en un aliado en este proceso de distribución y democratización de la información; es decir que la tecnología es un factor importante para el desarrollo tanto intelectual de niño como del docente, ya que ayuda al avance de las destrezas por medio de la tecnología.

El conocimiento y las características de los individuos son cada vez más decisivos en el bienestar de un país y las universidades tienen la responsabilidad de ayudar para que exista capital humano de buena calidad.

Los docentes se forman de manera continua en educación con experiencias constructivistas.

Las aulas virtuales han servido como canal para la comunicación y socialización entre profesores y alumnos, por medio de estos espacios se trabaja con alumnos de colegios y universidades, y en estos centros de educación superior son recursos útiles e indispensables y sobre todo en educación a distancia, para trabajar de manera más eficaz entre alumno y profesor.

Dada esta situación se busca nuevas propuestas que sean más eficaces en el desarrollo docente y así transmitir de manera positiva los conocimientos en el aula, y de esto parte el concepto de las comunidades de práctica como opción efectiva pero a largo plazo.

En Ecuador se está implementando en los colegios para trabajar con tecnología desde muy pequeños con el fin que introduzcan este conocimiento como parte normal de sus estudios, y así que el aprendizaje se vuelva de mejor calidad.

Las comunidades de práctica virtuales en el ámbito del desarrollo profesional tienen entonces el potencial de mejorar y transformar la práctica docente, brindando a

los profesores oportunidades para aprender, compartir y reflexionar sobre los aspectos relacionados con su quehacer diario.

Adicionalmente la participación en estos espacios sociales y el uso de tecnologías en los procesos de formación motiva a los docentes a aprender nuevas normas, valores y prácticas.

Es decir que los docentes se han sumado a la utilización de las nuevas tecnologías para transformar y romper paradigmas de aprendizaje, para eliminar esquemas tradicionales y abrirse a nuevos cambios de compartir, conocer y fortalecer su conocimiento tecnológico; los docentes están en un mundo de nuevos retos y trabajos en equipo para descubrir sus capacidades de aprendizaje, es el profesional que siempre debe estar en perfeccionamiento y capacitación, para así tener aportes más claros y definidos para solucionar problemas, una reestructuración de sus procesos académicos que den cabida a nuevos modelos de aprendizaje y de evaluación, pero principalmente se necesita de docentes altamente motivados y comprometidos con los ideales de una mejor calidad educativa.

10. Programas de inserción laboral para profesores principiantes en Venezuela. Un camino por andar. Teregi F. (1997)

Si el docente al culminar su carrera es ayudado por la universidad en la cual se preparó y también por la organización a la que pertenecerá para laborar por medio de un programa de ayuda sobre inserción laboral, se le hará más fácil el ingresar al campo de trabajo.

En otros países existen diferentes propuestas de programas con la que buscan una práctica educativa eficaz y eficiente para la correcta calidad en la enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Estos programas sobre inserción laboral son aquellos que buscan hacer más fácil los procesos para la mejor y rápida adaptación de un trabajador, de manera que el nuevo ambiente en el que empieza su desarrollo profesional, sea positivo y alentador; en ocasiones este proceso puede resultar inquietante y con miedo por parte de cualquier persona que empieza un trabajo; es el momento es el que se pone en práctica todo lo estudiado durante los años de carrera, para insertarse dentro de la cultura del trabajo.

El propósito de esta investigación es diagnosticar la situación actual de los programas sobre inserción laboral en estudiantes recién titulados que se desempeñan en el sistema educativo formal no universitario en Venezuela.

Este estudio indaga sobre los conceptos y la ejecución exitosa de dichos programas y el papel importante que cumple la universidad junto con las empresas que requieren empleados para así procurar una mejor inserción laboral que permita al nuevo profesional ejercer una práctica docente correcta, de calidad, reflexiva y constructiva.

En Venezuela el desarrollo de estos programas sobre inserción laboral le corresponden a las universidades formadoras del docente. El sistema de formación de profesionales en Venezuela está descuidando la capacitación permanente de estos

profesionales, sin tomar en cuenta que ellos son lo que constituyen el futuro del sistema educativo.

Los programas de inserción laboral para profesionales principiantes han demostrado que dan resultados efectivos ya que les dan las herramientas necesarias para que el inicio de su profesión sea satisfactorio.

La profesión de educador es muy importante ya que la responsabilidad que esta implica es determinante, por lo que los programas de inserción laboral son de ayuda y son utilizados con mucho éxito en Europa y Estados Unidos.

Para que exista una mejor calidad en cuanto a educación se requiere que varios entes se involucren para la construcción de una práctica profesional, como son las universidades, los empleadores, ya sean públicos o privados, la escuela y la comunidad en general.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la Investigación:

La metodología utilizado en este trabajo de investigación es cuantitativa y cualitativa ya que analiza a través de los instrumentos empleados como son las encuestas, las características más representativas de los encuestados, las mismas que nos permitirá llegar a conclusiones más adelante especificadas, tanto del docente como de los empleadores, como titulados de la Universidad Técnica de Loja (UTPL).

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

El instrumento de investigación utilizado ha sido las encuestas a titulados y empleadores, las que han permitido recolectar datos de manera directa por medio de su aplicación, cuestionario previamente diseñado por La UTPL que se aplicaron personalmente y a través de la vía telefónica.

2.3 Preguntas de investigación:

Las preguntas de la encuesta se basan en la búsqueda de la información que se necesita recoger como son: características de los titulados: académicas, individuales y laborales, formación académica de los titulados, satisfacción docente, inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de empleadores y titulados y la valoración docente de la profesión.

En total las encuestas estuvieron elaboradas en dos partes A y B para titulados con 20 y 58 preguntas respectivamente, y para empleadores con 58 preguntas.

2.4 Contexto

Este trabajo de investigación fue realizado en el Distrito Metropolitano, en el sector norte de la ciudad de Quito, en el los Valles de Puembo y de los Chillos, con los instrumentos proporcionados por la UTPL y se aplicó a siete titulados en la mención Educación Básica y conjuntamente con estas encuestas se llegó a ellos a la vez a sus empleadores, con el fin de obtener datos sobre la inserción laboral de los titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, se realiza esta investigación de campo, para con sus resultados fortalecer las capacidades de los profesionales.

2.5 Población y muestra (análisis):

La investigación fue realizada a los titulados en la Mención Educación Básica desde el año 2007 al 2011 de la Universidad Técnica Particular de Loja. A cada investigador participante se le ha designado un número de titulados.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos:

HUMANOS	INSTITUCIONALES	MATERIALES	ECONOMICO
Egresada y Titulados	Las Instituciones Educativas que abrieron sus puertas para poder realizar las encuestas Colegio Bilingüe Séneca, Academia Militar Giotto, Colegio San Luis Gonzaga	- Encuestas - Copias de los instrumentos - Cámara fotográfica - Esferos - Hojas de papel bond - Computadora - Impresora	- Copias - Tintas de impresoras - Llamadas telefónicas - Gastos de transporte Total: 150

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos:

En un primer momento se ubicó a los titulados vía telefónica para validar datos proporcionados por la UTPL y a la vez complementar información, luego se llegó a concretar las citas para aplicar los instrumentos de esta investigación; posteriormente se visitó a los titulados y empleadores para realizar las encuestas y aquellos titulados que vivían fuera de la ciudad se realizó las encuestas mediante llamadas y por último el análisis de las encuestas ingresando los datos proporcionados en las encuestas.

Para realizar estas encuestas también existieron dificultades debido a que tanto los titulados como empleadores no colaboraron para la aplicación de los instrumentos, por falta de tiempo y por la finalización del año escolar; se sumó el hecho de que algunas personas de los titulados se encuentran radicadas fuera de la ciudad de Quito.

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.

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Los encuestados respondieron en un 100% que su educación la recibieron de manera regular.

3.1.1.1 Ubicación Geográfica

Número de titulado	Ciudad	Lugar donde labora
1398	Quito D.M	Colegio Séneca
1399	Playas	Cooperación El Rosado
1400	Santo Domingo de los Tsáchilas	Unidad Educativa La Alegría
1401	Quito – Valle de los Chillos	Unidad Educativa Gonzaga
1403	Quito – Puenbo	Unidad Educativa Bondone Di Giotto

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Los docentes encuestados están distribuidos en diferentes establecimientos educativos dentro de la ciudad de Quito Distrito Metropolitano y uno en Santo Domingo de los Tsáchilas, lo que genera una particularidad en el ejercicio docente por ser de varios contextos sociales y económicos.

3.1.1.2 Edad

PERSONA	EDAD
DOCENTE 1	30
DOCENTE 2	31
DOCENTE 3	32
DOCENTE 4	39
DOCENTE 5	42

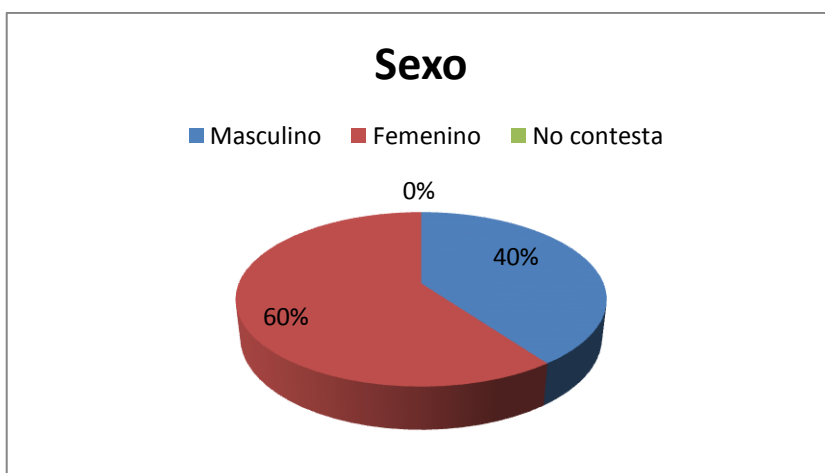
.

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

La edad de los docentes está comprendida entre los 30 y 42 años, factor que posiblemente aporta y contribuye para el mejor desempeño laboral, ya que la experiencia es un valor agregado que permite mejorar las prácticas educativas año tras año.

3.1.1.3 Sexo



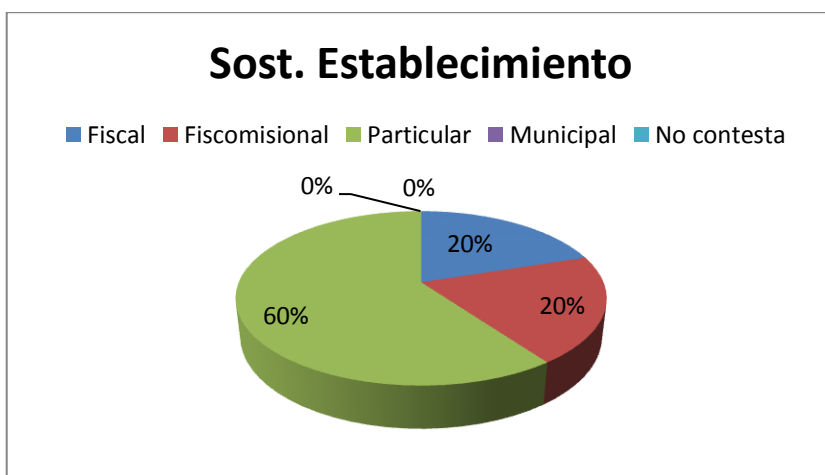
Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

El 60% de los titulados pertenece al sexo femenino y el 40% al masculino; de ahí que la presencia mayoritaria, como lo señalan las estadísticas del Ministerio de Educación, la población de mujeres supera a la de los varones.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

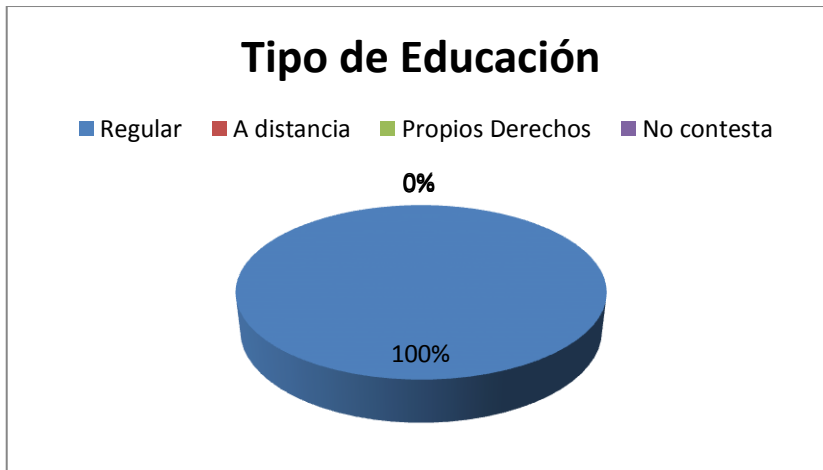


Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

En cuanto al tipo de sostenimiento del colegio donde los titulados obtuvieron su bachillerato se aprecia que el 60% asistieron a un colegio particular, mientras que el 20% restante asistió a colegios fiscales y el un 20% a colegios fiscomisional, en conclusión el mayor porcentaje corresponde a la educación particular.

3.1.2.2 Tipo de Educación



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

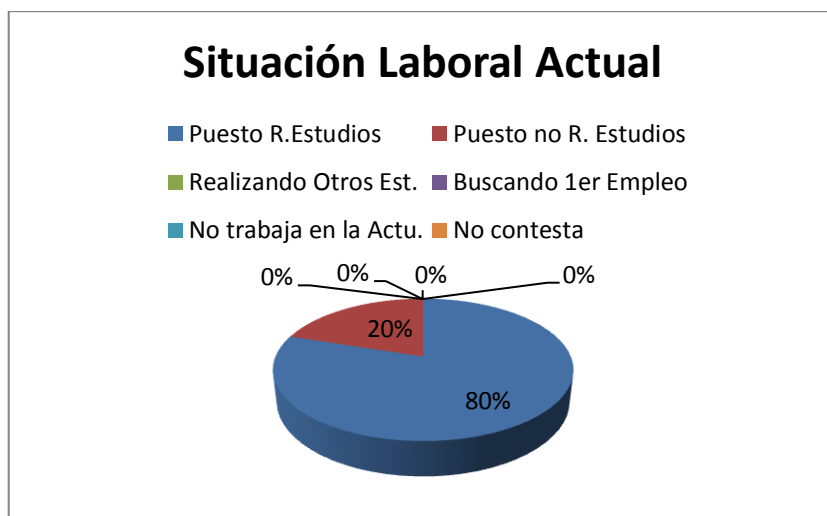
El 100% de los encuestados titulados asistieron al tipo de educación regular.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Se consultó a los investigados si habían recibido otro título adicional al de la licenciatura, a lo que tres de ellos respondieron que tienen título de postgrado, y de los cuales dos tienen cargo de directivos en los lugares que laboran, lo que demuestra que con esfuerzo se obtienen resultados, y además que los titulados que se prepararon con estudios adicionales son los que obtienen mayores oportunidades laborales.

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.



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Referente a la situación laboral el 80% de los encuestados ejerce el puesto en función de los estudios realizados, en tanto que el 20% se desempeña en otra actividad que no guarda relación con el área educativa, debido al factor económico de las remuneraciones que perciben los docentes

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

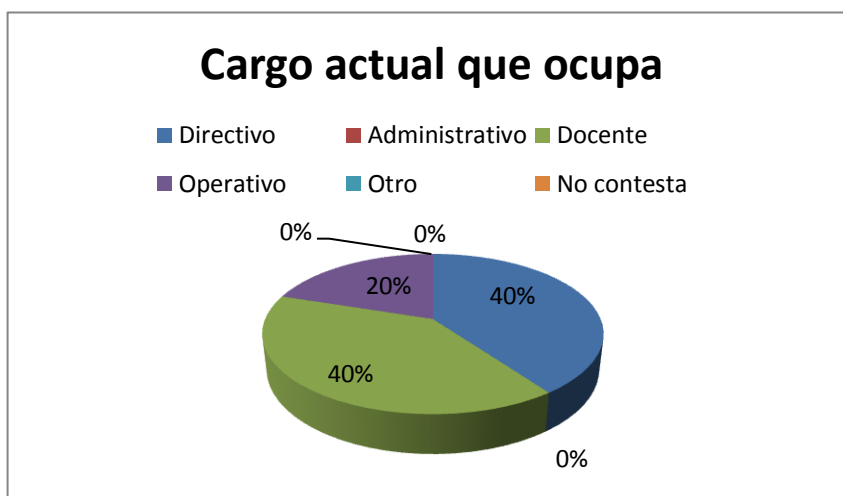


Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Según los resultados obtenidos se observa que todos los titulados se encuentran laborando en un solo establecimiento educativo, lo que nos demuestra la satisfacción laboral en cada uno de ellos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

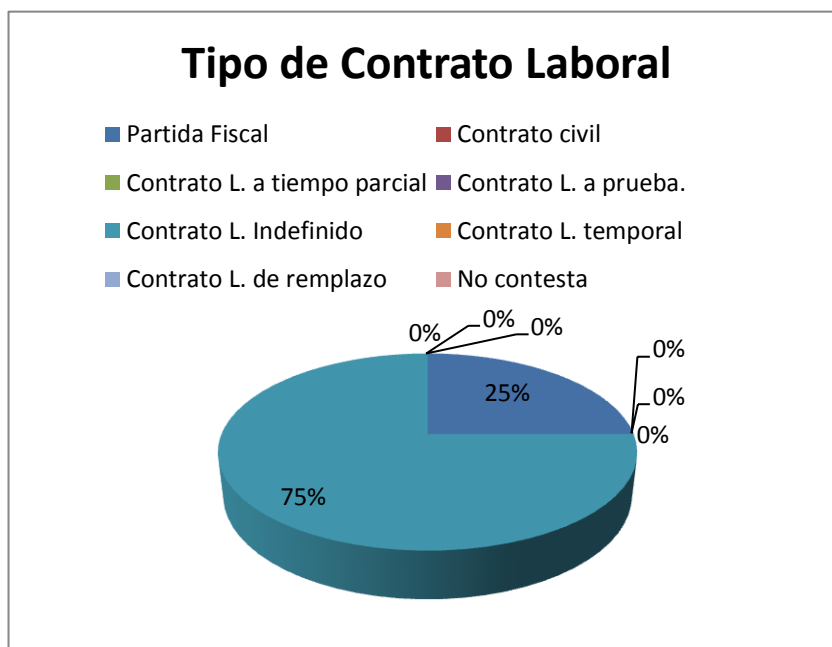


Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

El 40% de los titulados tiene un cargo de docente, mientras que el otro 40% ocupa un cargo directivo y solamente un 20% no ejerce la docencia y ocupan otros cargos operativos.

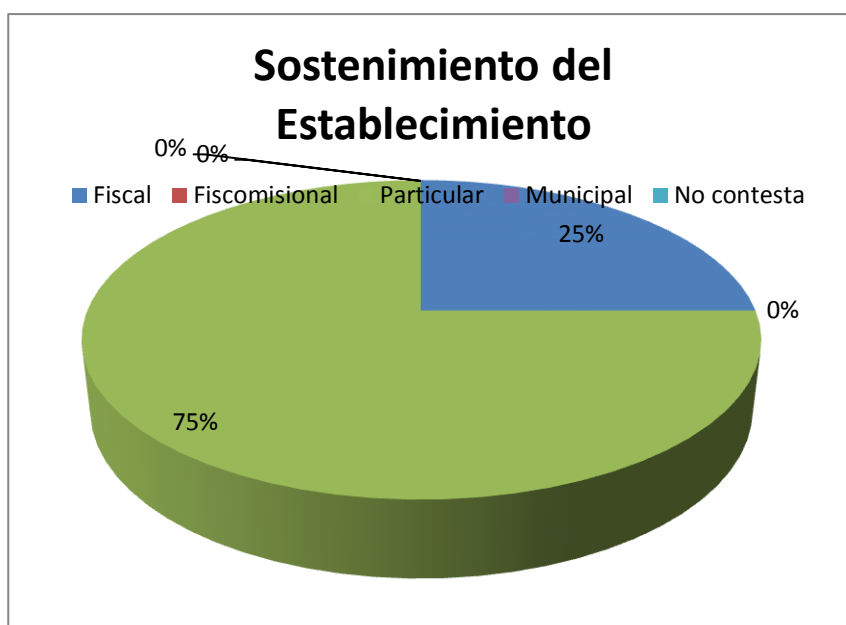
3.1.3.4 Características del trabajo actual



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Sobre el tipo de contrato laboral se observa que el 75% de los titulados tienen contratos indefinidos, lo que genera mayor estabilidad laboral, mientras que el otro 25% labora en una institución educativa del Estado con una partida fiscal que también ofrece permanencia a los docentes.



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Y podemos observar claramente que el 75% de los titulados laboran en Centros Educativos de sostenimiento Particular mientras que el otro 25% labora en establecimientos fiscales, por lo que podemos suponer que tanto en el área fiscal como particular existen las fuentes de trabajo para los titulados de la UTPL.

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

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

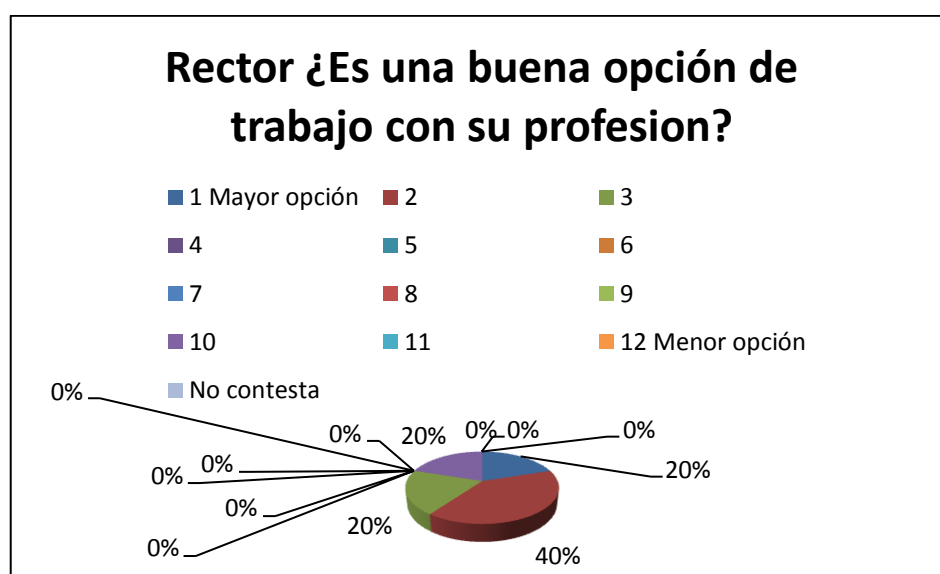
Existe una clara satisfacción entre titulados y empleadores en cuanto a las labores desempeñadas, en el caso de los titulados señalan que a medida que el tiempo pasa adquieren más experiencia por lo que pueden adquirir cargos de mayor responsabilidad, y los empleadores toman en cuenta que el personal docente tenga la experiencia para desenvolverse en las actividades pedagógicas dentro del aula, lo que nos indica que los estudios de la UTPL reflejan unos resultados con frutos dentro del campo laboral.

3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Tanto los empleadores como los titulados, asignan un valor significativo a las competencias generales y específicas de la carrera de ciencias de la educación y toda vez que son factores claves del desempeño docente y directivo.

3.3 Valoración docente de la profesión

3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado

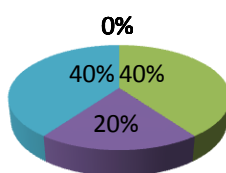


Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Referente a que si la opción del rector es buena gran parte de ellos contesto que es una de las opciones más cercanas con un 40 %, puesto a que acceden con él título otorgado por la UTPL.

Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

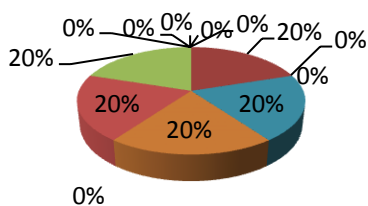


Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

La opción de Gerente de ONG la toman como una parte de los titulados en la opción media en una escala del 1 al 10 siendo el 1 como mayor opción y 12 como la más baja.

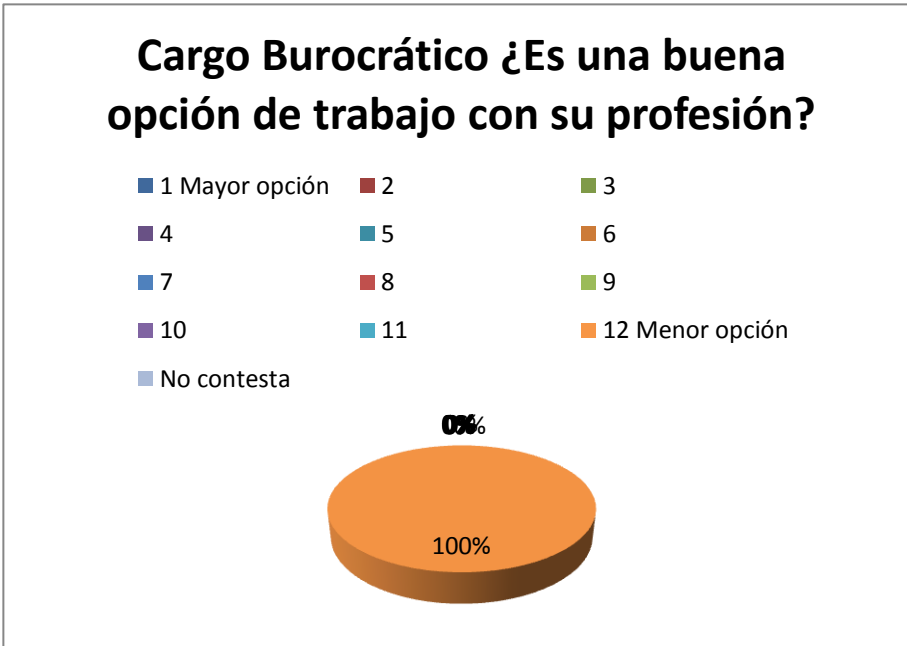
Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



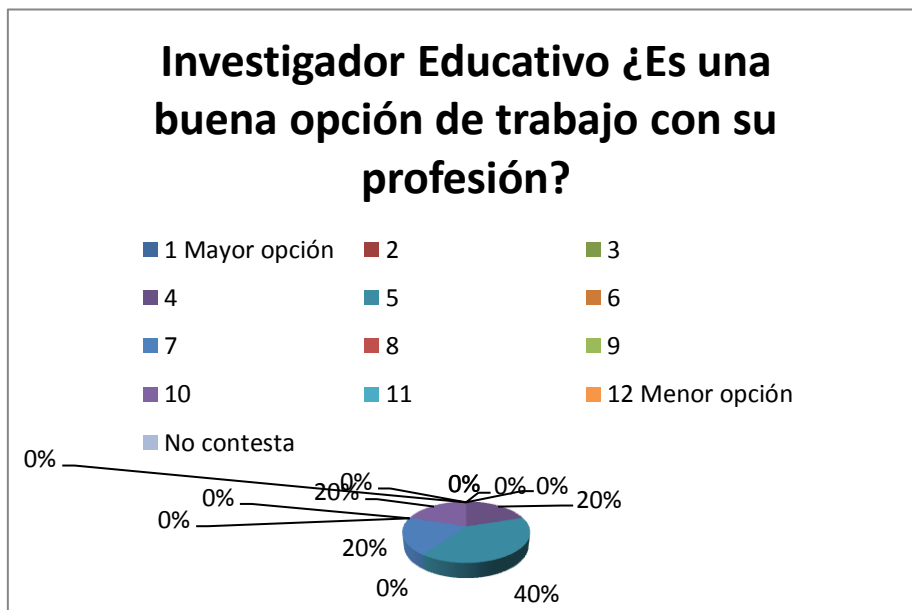
Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

El puesto de Consultor educativo para los titulados en sus respuestas es dividido en 6 partes iguales que denotan algunos titulados como alta opción de trabajo y otros como muy poca opción laboral.

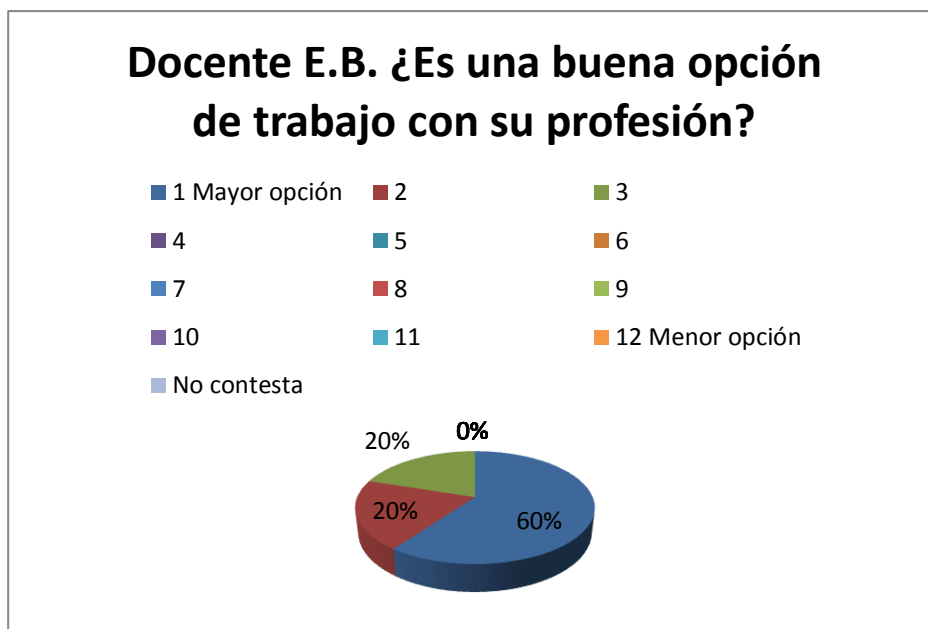


Mientras que el 100% están de acuerdo que el puesto de cargo burocrático es la opción menos común de trabajo con el título de Ciencias de la Educación Básica, ya que estos puestos se alejan al tipo de estudio obtenido en la mención de educación.



Fuente: Encuesta Directa **Elaboración:** Jaramillo, Viviana Lucía

Los titulados encuestados en su mayoría coinciden en que el cargo de investigador educativo es una posible fuente de trabajo para este título obtenido en la mención de educación básica, mientras que el 40% restante está dividido y la miran como una opción muy pegada a la realidad, mientras que el otro lo miran como una opción muy alejada al título obtenido.

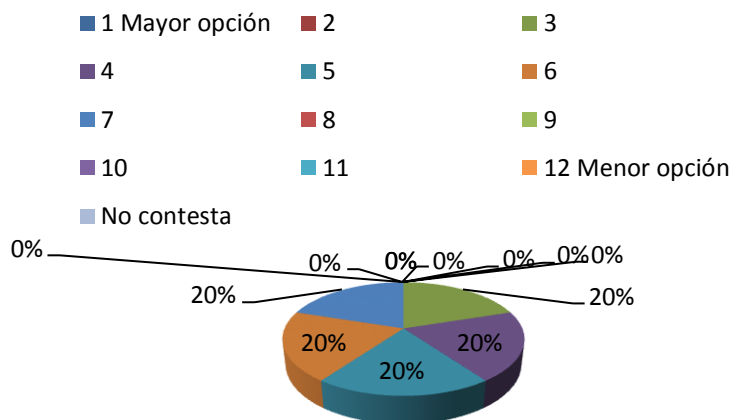


Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

El 60% está de acuerdo que el cargo de Docente E. B. es la mejor opción de trabajo para la titulación respectiva ya que el título es para ejercer dicho puesto de manera más eficiente y eficaz.

Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Los titulados piensan que no está entre las opciones más acertadas de trabajo el de docente de bachillerato, así como tampoco el de docente universitario, con el título de educación básica en tanto que las terapias psicopedagógicas y las tareas dirigidas son tomadas como una buena opción en el ámbito laboral de educación básica, por los titulados investigados.

3.4 Satisfacción Docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	94
P20.2	4	100
P20.3	4	100
P20.4	4	100
P20.5	3	81
P20.6	4	88
P20.7	2	50
P20.8	4	100

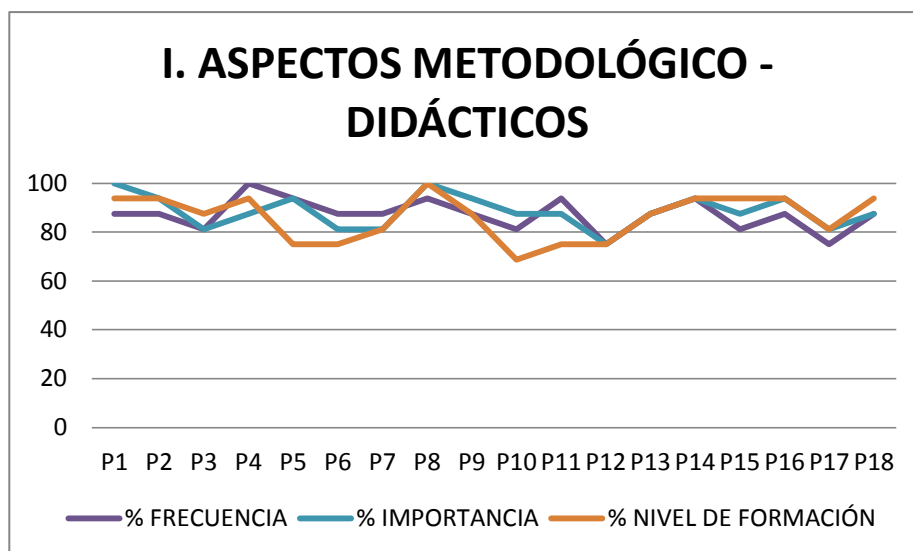
Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

En cuanto si los estudios de Ciencias de la Educación son para el ejercicio de la docencia, los titulados expresan que son muy satisfactorios, sienten que han progresado socialmente gracias al ejercicio de la docencia, se incentivan satisfechos por el prestigio obtenido en el entorno laboral , se percibe posibilidades de ascensos dentro de sus instituciones, en tanto que un 70% no siente que el salario es acorde con las labores realizadas como docentes, ya que los sueldos en su mayoría son bajos. Existe diversidad de actividades interesantes dentro como fuera del aula, para los titulados, así como también acotan que la diversidad de empleo no existe para ellos, pero a la vez se siente realizados profesionalmente.

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

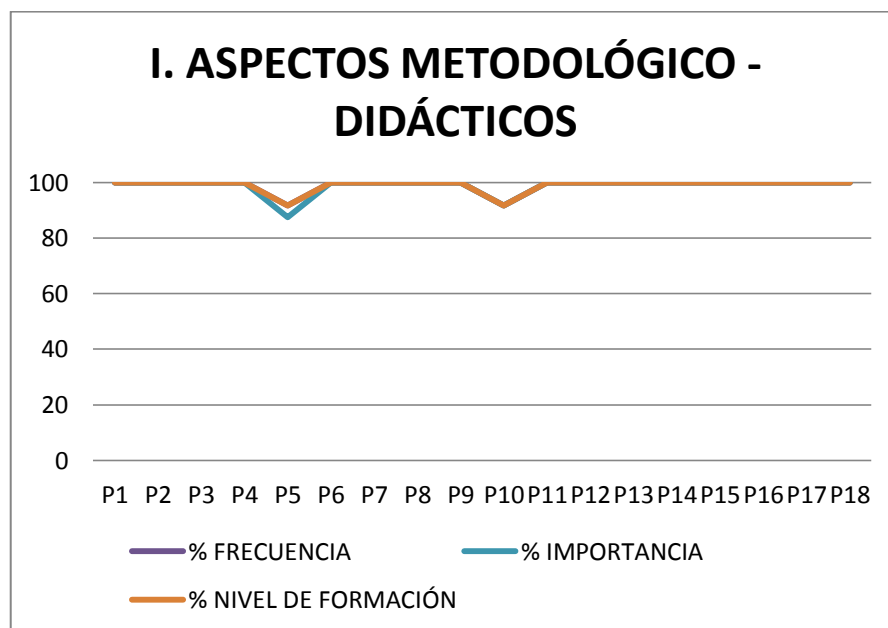
TITULADOS



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Ochoa Viviana Lucía

EMPLEADORES



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

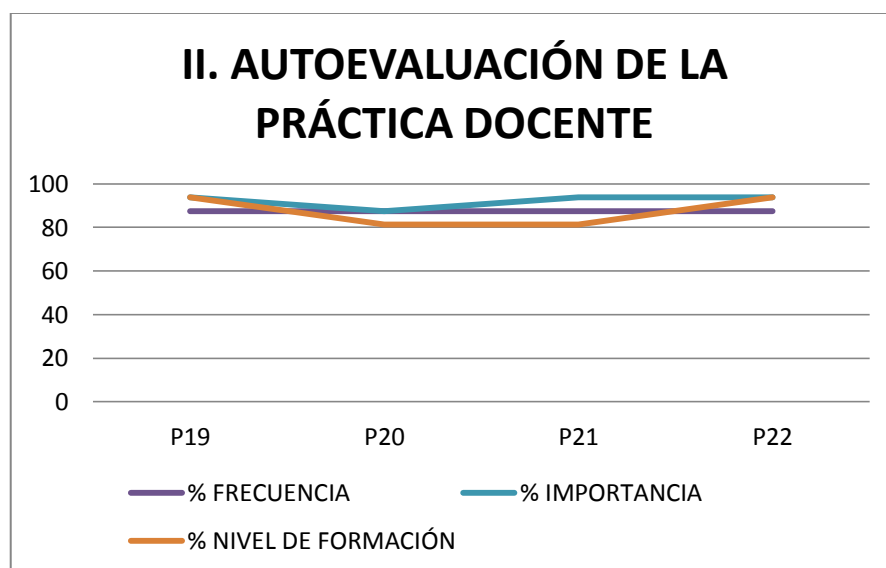
En relación a los aspectos metodológicos de docentes y empleadores entrevistados se puede observar que existe para los titulados diferentes opiniones que oscilan entre el 100% y el 80% en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación, los dos coinciden en que los aspectos metodológicos didácticos, son importantes, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, en el que en general tanto empleadores como titulados califican con una valoración de bastante en estos aspectos.

3.5.1 Aspectos Metodológico- didácticos que desarrolla el titulado

Tanto empleadores como titulados coinciden que es importante tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación el preparar diversas estrategias de enseñanza, para que sea más motivante en los estudiantes aprender, es básico hoy en día, así como también organizar y planificar las actividades que se va a realizar, aprender a respetar las diferentes inteligencias y maneras de aprender de cada alumno, dejar a un lado los modelos tradicionales, e innovar día a día en el aprendizaje. Así como emprender en los alumnos un trabajo reflexivo y participativo y estar atentos a las necesidades especiales que cada alumno necesite.

3.5.2 Aspectos de la Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

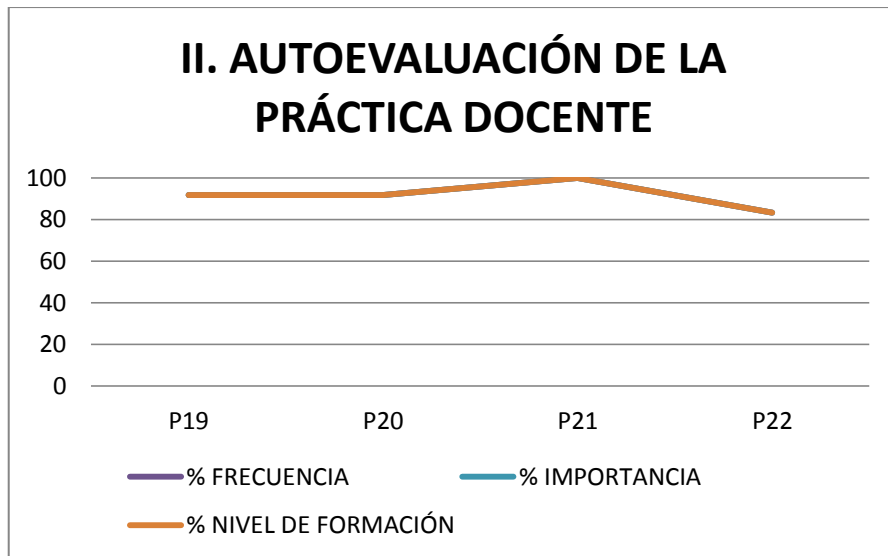
TITULADOS



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



Fuente: Encuesta Directa

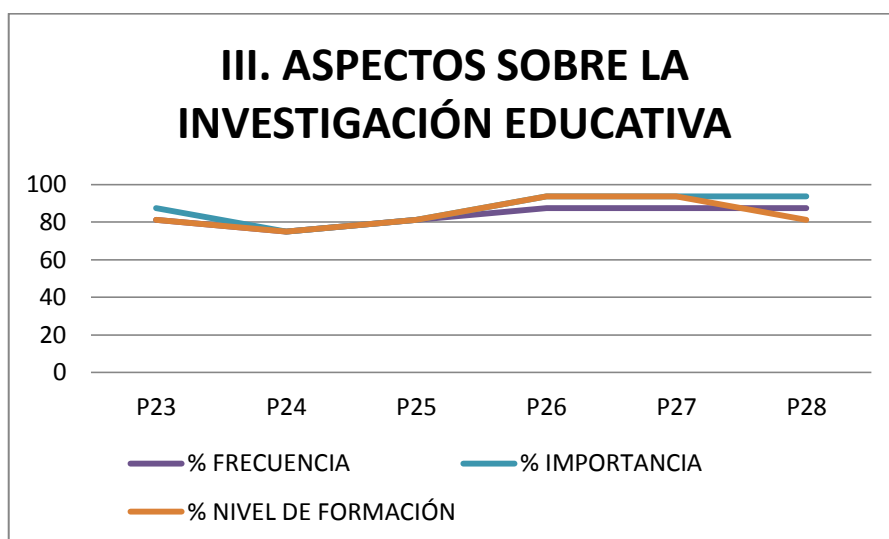
Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

En cuanto a los aspectos de autoevaluación de la práctica docente los titulados varían un tanto en las respuestas, ya que piensan que si falta trabajar un poco en estos aspectos, mientras que los directivos califican a los titulados entre un 80% y 100% como buenos en lo concerniente al área de frecuencia, importancia y nivel de formación.

El hacer autoanálisis de manera continua, sobre conocimientos de la materia, así como una retroalimentación de las prácticas educativas, en las encuestas reflejan como calificación alta en frecuencia, la importancia y nivel de formación en estos aspectos, que proyectan tanto empleadores como los titulados.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación Educativa que desarrolla el titulado

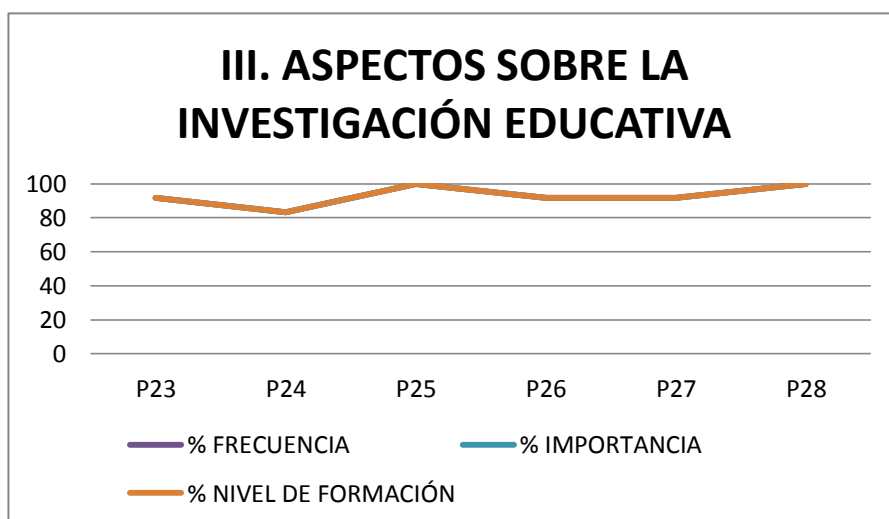
TITULADOS



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



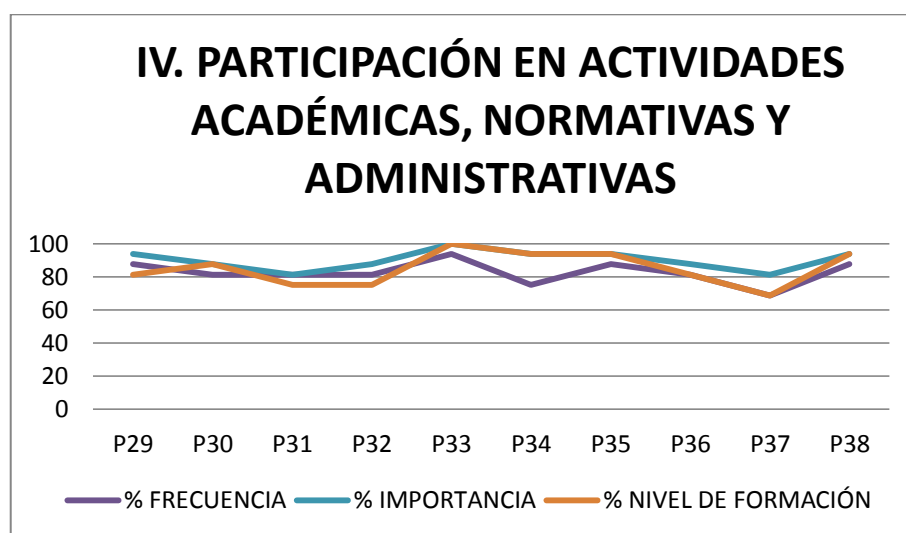
Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

En los aspectos de investigación educativa, señalan que se debe participar en proyectos para la innovación educativa, se deben hacer equipos de trabajo, en cada centro educativo donde todos trabajen con un fin común que es el de ofrecer una educación de calidad.

3.5.4 Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado

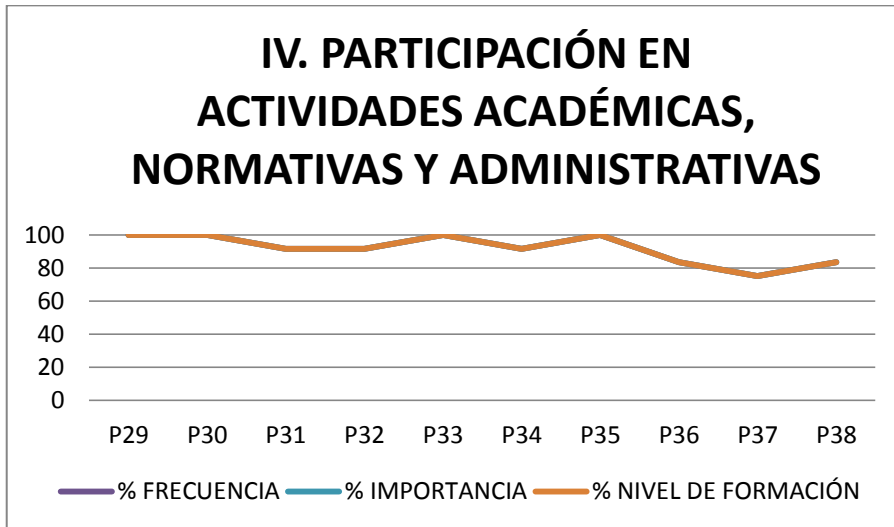
TITULADOS



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



Fuente: Encuesta Directa

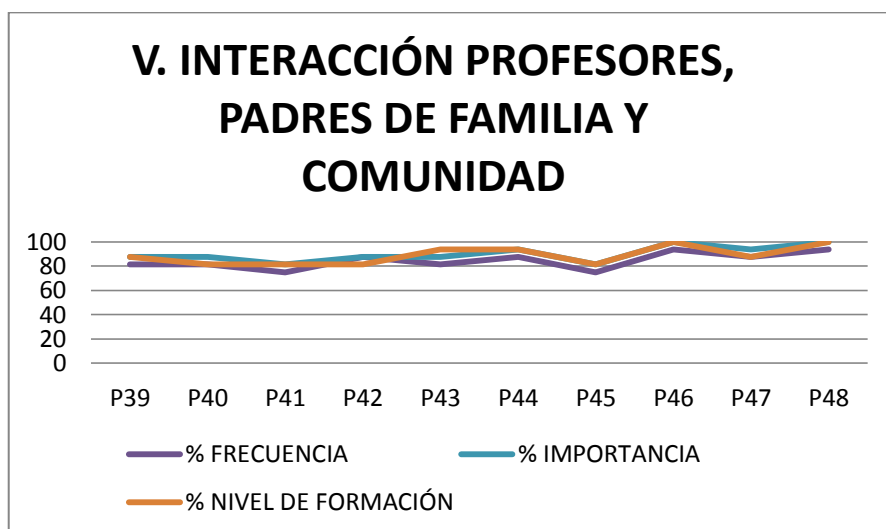
Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Para los encuestadores, es importante la participación en juntas de profesores, así como la colaboración en la organización de los centros educativos, de forma que cuenten con reglamentos internos y códigos de convivencia, esto se observa tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación tanto para los titulados, como para los directivos.

La relación entre colegas, el intercambiar opiniones y experiencias es una fuente de nuevas ideas y un abanico de puntos de vista que favorecerá la labor docente. El compromiso con la institución es básico, conocer sus reglamentos y cumplirlos, el trabajo docente se debe desarrollar al margen de los mismos. Adoptar sus metas y objetivos como propios y trabajar para alcanzarlos.

3.5.5 Interacción de profesores, padres de familia y comunidad del titulado

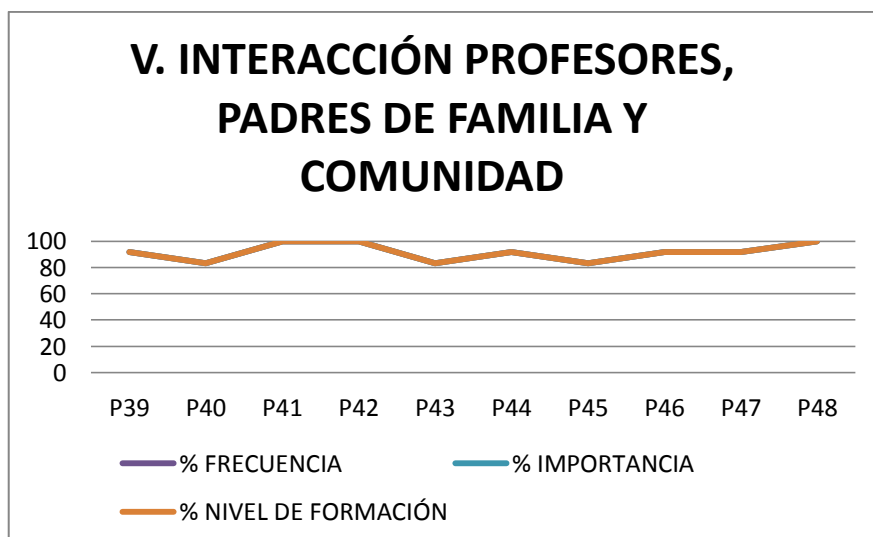
TITULADOS



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



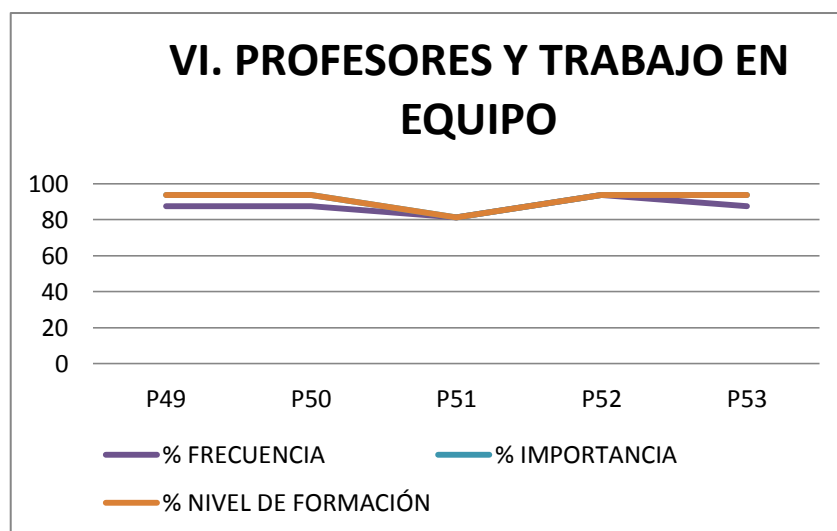
Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Coinciden en que es importante el relacionarse con la comunidad, interactuar con los padres de familia, ya que el trabajo es en conjunto por el bienestar del alumno, conocer el entorno social, y la participación de los padres en las actividades dentro de la institución para que se involucren, y a la vez exista un apoyo adecuado de parte y parte.

3.5.6 Actividades que desarrolle el titulado que implique trabajo en equipo

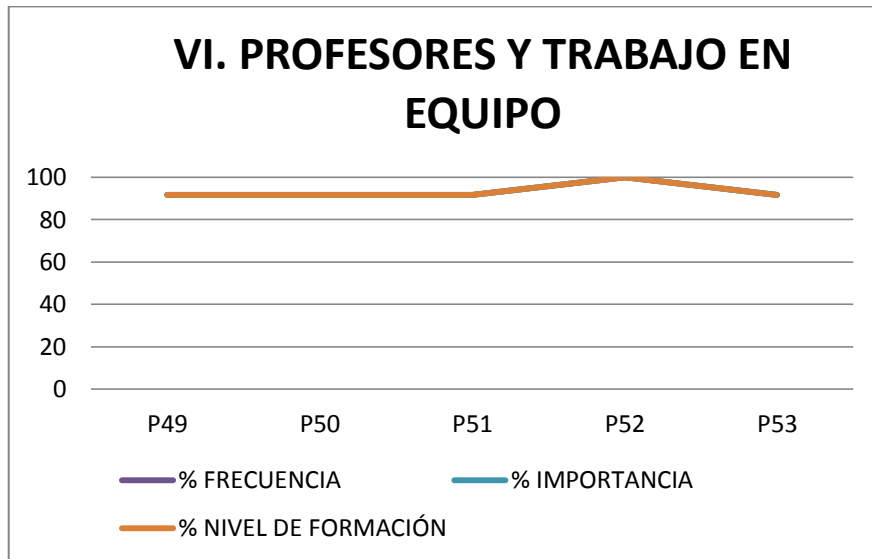
TITULADOS



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



Fuente: Encuesta Directa

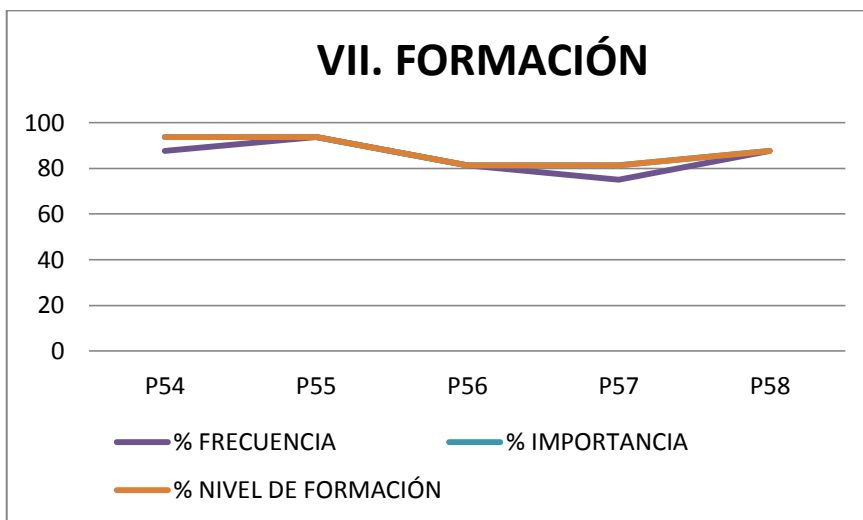
Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Es importante el trabajo en equipo con otros docentes, así mismo como organizar actividades estudiantiles y participar en círculos de estudio, las respuestas muestran las puntuaciones entre 80% y el 100% tanto en directivos como titulados, lo que nos da a entender que para ambos en la frecuencia, importancia y nivel de formación es el trabajo en equipo, que los consideran indispensable para que existan resultados en la formación de los estudiantes.

El trabajo en equipo brinda a las personas un sentimiento de pertenecía que aumenta su seguridad. El trabajo en equipo permite desarrollar capacidades como el liderazgo, además es ideal porque cada persona tiene aptitudes particulares de manera que donde uno es débil otro le fortalece.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

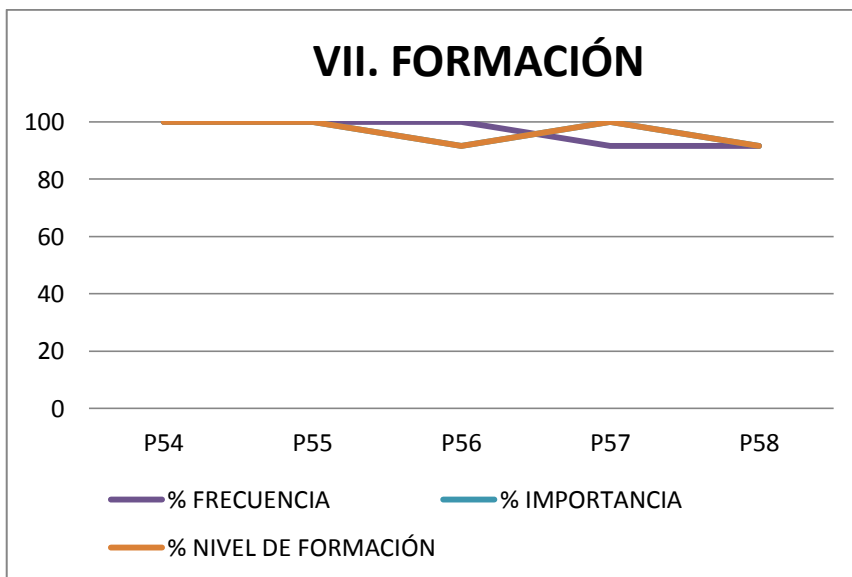
TITULADOS



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

EMPLEADORES



Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

Los titulados están de acuerdo que en formación falta un poco el trabajo en cursos de formación y actualización por parte del Ministerio de Educación y estar más actualizados, mientras que para los empleadores coinciden que la formación es apta de los titulados de la UTP, lo que demuestra que los estudios son fructíferos.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- La caracterización de los docentes egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación corresponde al puesto de trabajo en el que se encuentran laborando acorde a su nivel de formación académica.
- El proceso de educación continua de los titulados y empleadores es una necesidad a fin de mejorar el sistema educativo del país.
- Los resultados muestran claramente el interés de los titulados por una mejora en su rendimiento, pero a la vez alegan que los altos costos de las maestrías dificultan su participación.
- La frecuencia de la ejecución en la labor docente, es del 80% de los titulados entrevistados, lo que es satisfactorio, y demuestra que se ubican en trabajos para los que están preparados y tienen la aptitud requerida.
- La importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor docente se da en un 100%, lo que genera valoración propia y de los empleadores.
- La valoración que realizan los empleadores de la ejecución de las tareas propias de la labor docente es sumamente importante para emprender procesos de mejora, los titulados buscan mantenerse al día en conocimientos y competencias que exigen también los empleadores.
- El diseño de una propuesta de intervención a partir de las debilidades del trabajo de investigación es importante porque le permite al futuro docente incursionar en el área de mejoramiento y perfeccionamiento en un tema específico e involucrarse en un acercamiento de trabajo innovador en la institución educativa

4.2 Recomendaciones

- Actualizar y mejorar el perfil profesional de los titulados en Ciencias de la Educación con el fin que exista un mejor desempeño profesional, en base de los cambios curriculares actuales.
- Organizar, socializar y efectuar cursos de educación continua por parte de las universidades sobre diversos temas de interés docente.
- Motivar y valorar la asistencia de los docentes a talleres de formación académica, continua para que los empleadores cuenten cada vez más con docentes mejor preparados y actualizados en su desempeño laboral.
- Promover un acercamiento entre los centros educativos y los estudiantes de educación básica recién graduados para que estos encuentren así oportunidades de prácticas profesionales en dichos centros.
- Motivar la ejecución de talleres de liderazgo, idiomas y nuevas tecnologías para la capacitación y exigencias para nuevas competencias.
- Sensibilizar y crear conciencia sobre la relación del nivel de formación en los procesos de evaluación de la relación del nivel de formación en la ejecución de sus tareas, las mismas que deben ser evaluadas tanto a docentes y empleadores como estrategia de mejoramiento continuo.
- Realizar una selección de docentes con el objetivo de clasificar únicamente a quien tenga las actitudes e intereses para ser realmente un maestro por vocación y decisión propia.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: “LIDERAZGO EDUCATIVO EN LOS DOCENTES”

5.1 Justificación

La educación continua en el proceso formativo del docente es importante, el asistir a cursos y capacitaciones quimestrales, anuales, definitivamente contribuyen a generar situaciones de innovación en el aula de clases y en procesos de gestión directiva de los titulados; esta es un agregado de valor a la formación docente, que indudablemente genera liderazgo; el liderazgo dentro de la enseñanza es fundamental, el maestro es la persona que representa a los grandes objetivos nacionales de la educación del país y por ende llevará al grupo a la consecución de dichas aspiraciones; generará el pensamiento lógico, crítico y creativo; además una disciplina consciente que estimulará a los estudiantes para que sigan adelante, toda vez que las necesidades y exigencias actuales imponen nuevos retos educativos, es por esto que se propone como una alternativa de intervención un taller de formación docente en liderazgo educativo en una de las Instituciones en las que se realizó las encuestas, que es la Unidad Educativa Séneca, que constituirá en una oportunidad para los docentes y empleadores para que se sensibilicen, participen e intercambien experiencias en el ámbito de la docencia y básicamente asumirán acciones concretas de qué hacer en cuanto a liderazgo se refiere, pues como lo señala Steve Jobs (2010) “La innovación es lo que distingue al líder de sus seguidores”.

El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales; es la capacidad de conformar y movilizar los comportamientos y actitudes de otros, ayuda a conseguir con eficacia las metas propuestas por un grupo; de ahí que es un hecho que el docente debe ser un líder en el aula, en la relación con el empleador, con sus compañeros de labores, para lo cual es importante que reúna ciertas características en varias dimensiones, sea esta de formación, de actuación personal y de desempeño profesional que van orientadas a que demuestre seguridad en sí mismo, autonomía, capacidad de investigación, espíritu innovador, ejecución singular en el aula, alta motivación y expectativas por resultados significativos.

Tan es así que la política Séptima del Plan Decenal de Educación referente a la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de

Trabajo y Calidad de Vida, lo asume a fin de *que el accionar del docente sea una tarea cada vez de mejora continua en su formación inicial, en las condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol*, es decir retoma la dimensión de liderazgo que debe tener todo docente.

En la investigación se pudo observar que a los titulados encuestados y de acuerdo a sus empleadores, existe la falta de un liderazgo en las aulas cuando imparten sus clases, ya sea por falta de motivación o hasta por un descuido por parte de los mismos empleadores, es por eso que mi propuesta se basa en la planificación de un taller de liderazgo educativo en la Unidad educativa Séneca de la ciudad de Quito, con el fin de concientizar la importancia del ser Líder para enseñar a los niños que serán nuestro futuro.

5.2 Objetivos.

5.2.1 General

- ✓ Fortalecer y desarrollar capacidades y habilidades, para optimizar el talento humano de los docentes y empleadores a fin de que ejerzan un liderazgo en el proceso de gestión directiva y en la enseñanza - aprendizaje para generar un conjunto de intenciones y propósitos de mejora en el proceso educativo institucional.

5.2.2 Específicos

- ✓ Concienciar en el colectivo docente y empleadores la importancia del liderazgo que encamina a la institución a diseñar y ejecutar en la práctica ideas y principios de un modelo educativo diferente e innovador.
- ✓ Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la necesidad de tener docentes líderes en las aulas y en la institución a la que pertenecen.
- ✓ Promover la relación docente-empleador en base a un liderazgo compartido.

5.3 Metodología:

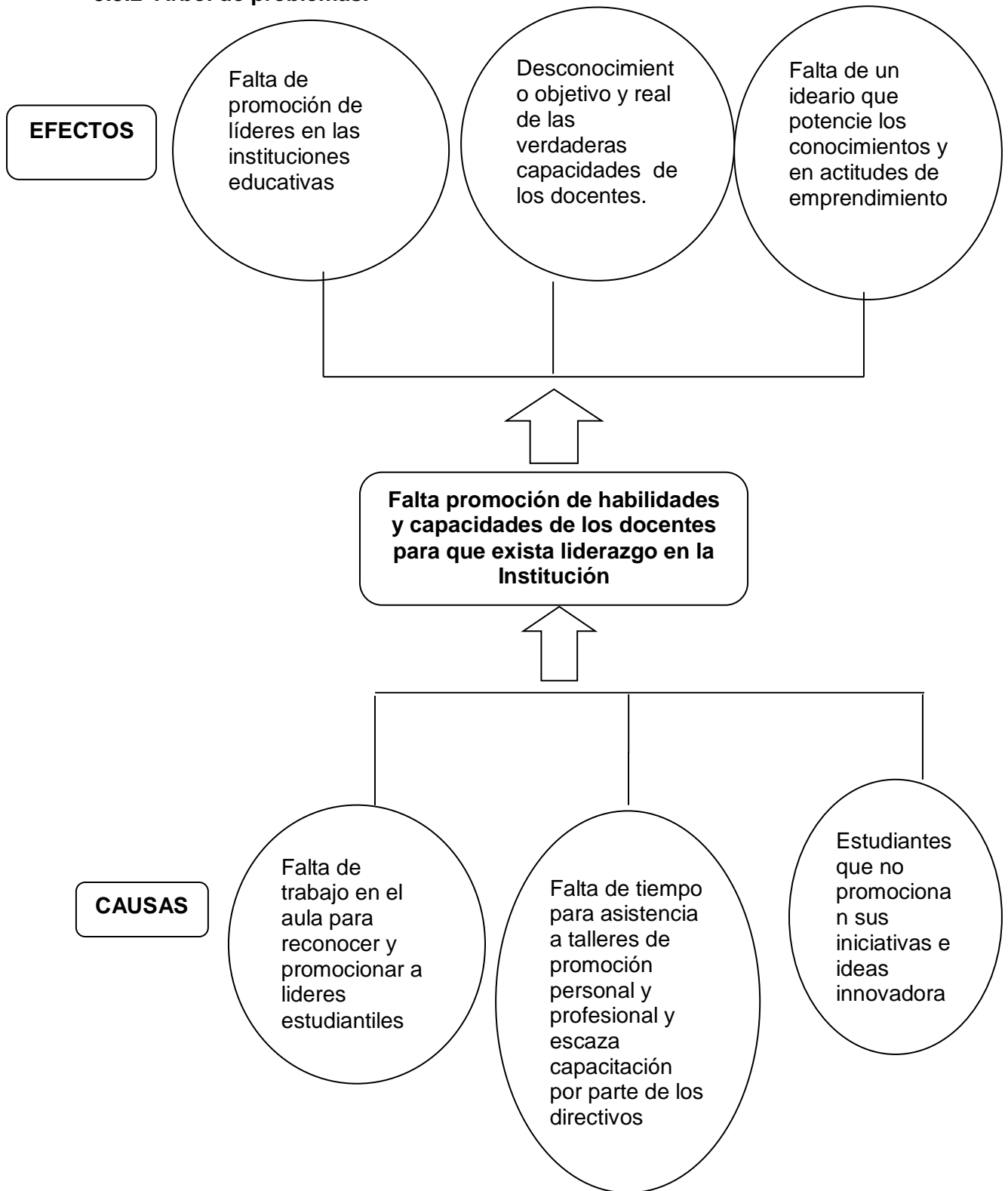
5.3.1 Análisis de involucrados.

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes del colegio Séneca	Falta de liderazgo pedagógico en el proceso de mediación en el aula. Temor y desconfianza Falta de mejora en el rendimiento académico, de control de grupo en cuanto al control de la disciplina	Mejoramiento personal y profesional que permita el ejercicio de liderazgo en las aulas a la luz de un ideario educativo innovador Capacitación sobre liderazgo educativo.	Temor e inseguridad de los docentes al cambio y a la innovación. Falta de conocimiento propio de las debilidades y fortalezas en los docentes
Directivos del colegio Séneca	Criterio generalizado de que los directivos no ejercen el liderazgo en función de los intereses de la institución sino al contrario, lo hacen en relación a intereses propios y particulares.	Promoción de liderazgos auténticos fundamentados en valores y principios del bienestar colectivo. Diseño de un ideario educativo para la institución en forma conjunta y con el aporte de la comunidad educativa.	Creencia errónea de que liderazgo es autoridad. Desconfianza en vista de que se considera que el éxito y el liderazgo, están unidos y afecta a la imagen del empleador en relación al docente.

Fuente: Encuesta directa

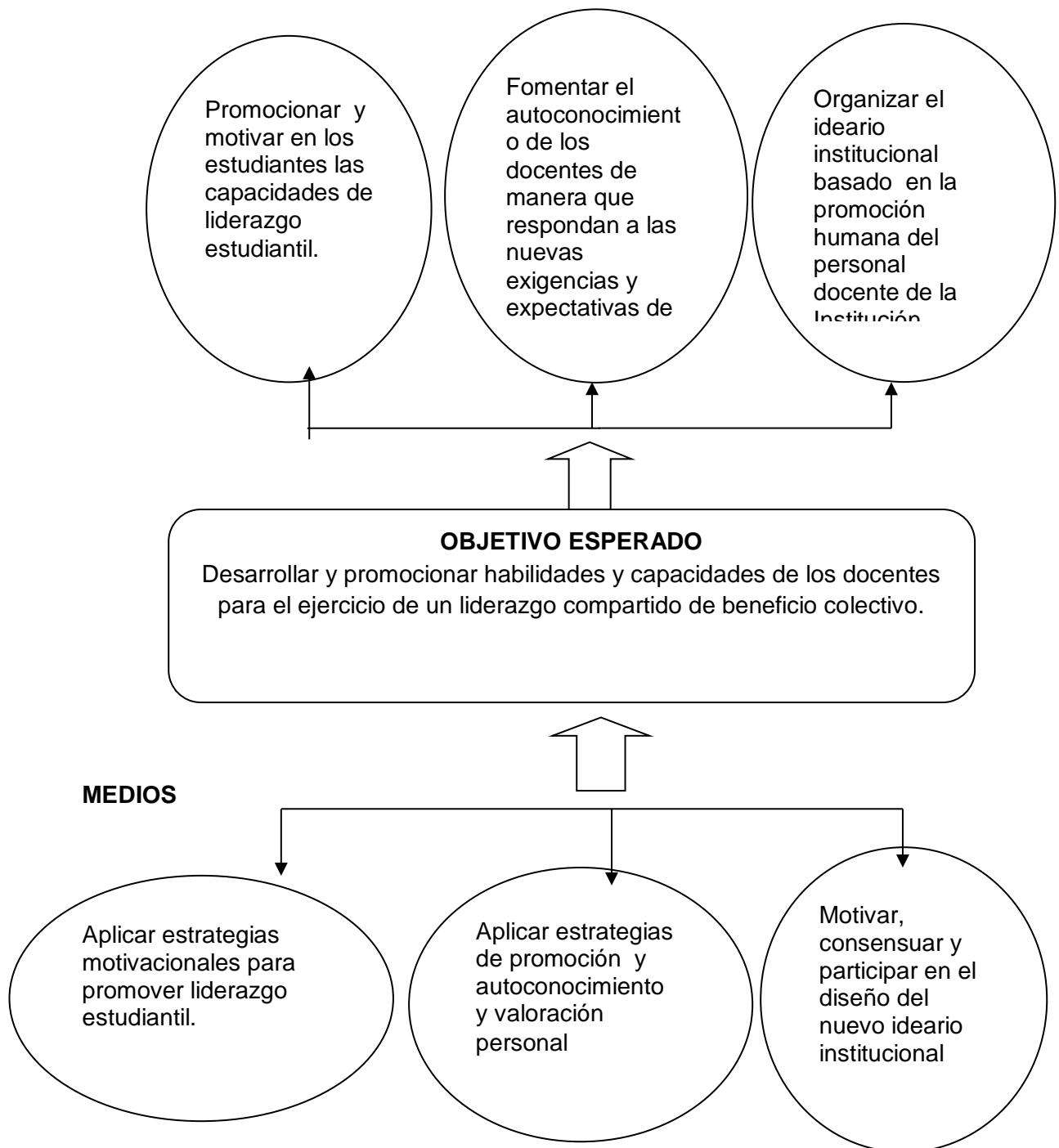
Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

5.3.2 Árbol de problemas.

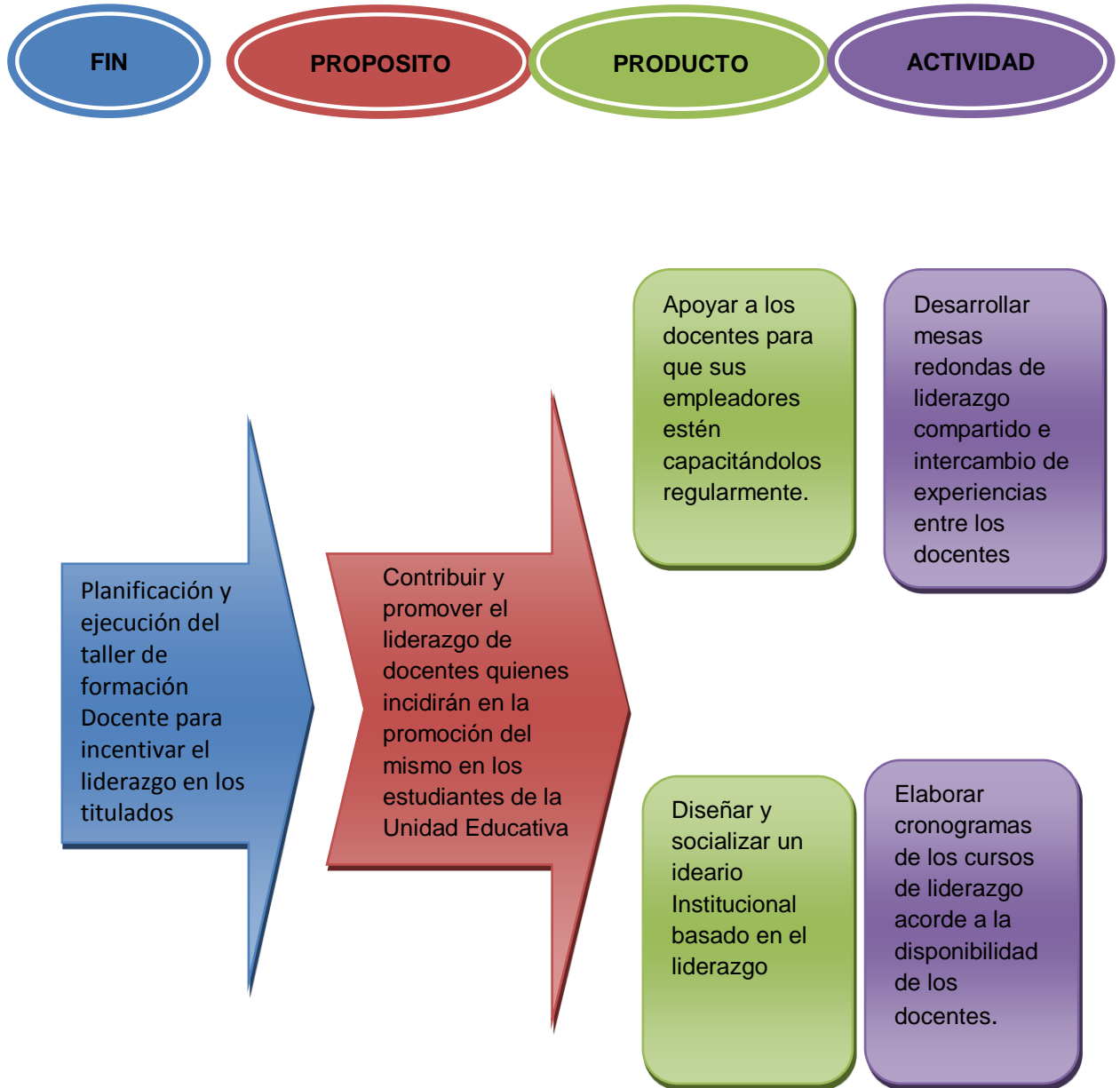


5.3.3 Árbol de objetivos

FINES



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 Plan de acción

5.4.1 Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
FIN Planificación del taller de liderazgo compartido a docentes del colegio Séneca de la ciudad de Quito para elaboración del Ideario Institucional en base al liderazgo.	Número de docentes asistentes al taller de liderazgo educativo	Fichas de inscripción para el taller Fotografías del taller Planificación del taller	Falta de recursos económicos para la contratación del profesional en motivación y liderazgo.
PROPÓSITO Ejecución del taller sobre liderazgo para los docentes del colegio Séneca	Satisfacción de los asistentes.	Ficha de asistencia al taller de liderazgo	Escaso tiempo para la ejecución del taller
PRODUCTO Aprobación del taller a través de un proceso de heteroevaluación diseñado para el efecto	Puntuaciones de aprobación	Informe final del taller	Temor a la evaluación
ACTIVIDADES Invitación a conferencistas de alto nivel para asegurar intervenciones de calidad Ejecución del taller Evaluación y análisis de resultados	Participación de los docentes	Fotos Videos	Pocos recursos para la realización del taller y para el pago de expertos conferencistas

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Jaramillo, Viviana Lucía

5. Bibliografía

- Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., Nyssen, J.M. (2009). *El Debate Sobre las Competencias. Una Investigación Cualitativa Entorno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Aneca.
- ANECA. ((Marzo, 2009)). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. España: ANECA.
- [www.aneca.es. estudios/docs/informeejecutivoANECA](http://www.aneca.es/estudios/docs/informeejecutivoANECA)
- Avalos, B. ((Enero, 2009).). La inserción profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 1 a la 17 .
- de Educación, M. (2012). Estándares de calidad educativa. *Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*, 1 a la 56.
- Educación, M. d. (2013). ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. *Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*, 1 a la 56.
- Google. (s.f.). Recuperado el 8 de Abril de 2013
- intranet.oit.org.pe, E. A.--. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población, 2002*, 1-17.
- Nacional, P. G.-2. (2004-2011). Una estrategia para la innovación académica. *Comunidad de práctica virtual*, 1-17.
- UPEL-IPRM, M. H. (s.f.). PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PROFESORES. *Prometeo*, 1 - 13 .
- Vaillant, D. ((12 de Abril de 2009).). La deudapendiente. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011,, 1 a la 15.
- Weller**, J. (Marzo 2006). Inserción laboral de jóvenes:. 1-9.

6. ANEXOS

Anexo 1:

Fichas de contactos para titulados – empleadores

Anexo 2:

Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Anexo 3:

Evidencias fotográficas

COLEGIO BILINGÜE SÉNECA

Provincia: Pichincha





Titulada: Sandra del Rocío Cañizares





Director: Patricio Eduardo Escobar Vizuite

GIOTTO SCHOOL ACADEMY





Titulada y Directora: Tatiana Maribel Castro Tituaña