



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN QUÍMICO – BIOLÓGICAS

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

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Bustillos Bustillos, Paola Fernanda.

DIRECTOR: Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2018

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Hernán Bustillos Ronquillo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

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

Cuenca, marzo de 2018.

F:

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Bustillos Bustillos Paola Fernanda, declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Hernán Serafín Bustillos Ronquillo director 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. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Bustillos Bustillos Paola Fernanda

Cédula: 010390005-6

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios en primer lugar, quien fue quien me dio la vida y la capacidad para cumplir con el sueño de culminar con mi trabajo de titulación.

A mi hija Amelia Alejandra, que es la inspiración de mi vida, el motor de esta, y la fuerza para la culminación de este trabajo, a mis padres Wilson Bustillos y Ana Bustillos por su amor, apoyo constante y motivación diaria. Y a mi esposo Marcelo Calle, pilar fundamental en mi vida y apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

Mi sentimiento de agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, representada por los docentes de las diferentes asignaturas quienes fueron los encargados de impartirme los conocimientos necesarios para culminar con mi carrera.

A mi familia, por su apoyo incondicional y constante, por su paciencia y comprensión. En especial a mi hija, por su paciencia al tener que cambiar las horas de juego por horas en el computador, para hacer posible la finalización de este trabajo investigativo.

A mi Director de Tesis, por su apoyo desinteresado durante el desarrollo de esta investigación, quien supo brindarme sus conocimientos y guía durante la elaboración de este documento y a todas aquellas personas que de manera directa o indirectamente me ayudaron a cumplir con este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1. Profesores principiantes e iniciación profesional.....	7
1.2. La mirada de los noveles: sus problemas y necesidades y contextos de vulnerabilidad.....	8
1.3. La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México.....	9
1.4. La solución la tienes Tú! El proceso de formación de un profesor novel.....	11
1.5. Inserción laboral de jóvenes, expectativas, demandas y trayectoria.....	13
1.6. Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar.....	14
1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.8. La inserción Profesional de los Docentes.....	17
1.9. ¿Qué aprenden los docentes en su primer año de ejercicio profesional?.....	19
1.10. El discurso de los titulados ante la formación universitaria.....	21
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de la investigación.....	25
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	25
2.2.1. Métodos de investigación.....	25
2.2.2. Técnicas de investigación	26
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	26
2.3. Preguntas de investigación.....	27
2.4. Contexto.....	27
2.5. Población y muestra.....	28
2.5.1. Población.....	28
2.5.2. Muestra.....	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	28

5.5.1.	Humanos.....	28
5.5.2.	Institucionales.....	29
5.5.3.	Materiales.....	29
5.5.4.	Económicos.....	29
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30
CAPITULO III. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	32
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1.	Ubicación geográfica.....	32
3.1.1.2.	Edad.....	33
3.1.1.3.	Género.....	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	34
3.1.2.2.	Tipo de educación.....	35
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	36
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.....	37
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.....	37
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	38
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	39
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	40
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	42
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.....	42
3.3.	Valoración docente de la profesión:.....	42
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	42
3.4.	Satisfacción docente.....	43

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.....	44
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	45
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	47
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	49
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	52
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	54
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	57
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	58
4.	CONCLUSIONES.....	62
5.	RECOMENDACIONES.....	63
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
6.1.	Tema.....	64
6.2.	Justificación.....	64
6.3.	Modalidad de estudios.....	65
6.4.	Objetivos.....	65
6.5.	Metodología: Marco Lógico.....	65
6.5.1.	Análisis de Involucrados.....	65
6.5.2.	Análisis de Problemas.....	67
6.5.3.	Análisis de Objetivos.....	67
6.5.4.	Análisis de Estrategias de solución.....	67
6.5.5.	Estructura analítica del proyecto (EAP).....	68
6.6.	Plan de acción: Matriz del Marco Lógico.....	69
6.7.	Resultados esperados.....	70
6.8.	Bibliografía de la propuesta.....	71
	BIBLIOGRAFÍA.....	73
	ANEXOS.....	75

RESUMEN

La investigación “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja”, ha permitido realizar un diagnóstico de la situación laboral de los titulados, analizando su visión personal así como la de sus empleadores en su desempeño en el ejercicio de su gestión pedagógica en el aula o en procesos administrativos institucionales. La muestra que participó en la investigación fue de 5 titulados y de 5 directivos de diferentes instituciones educativas de los cantones Nabón y Cuenca de la provincia del Azuay. En la investigación se utilizaron los métodos: descriptivo, analítico y estadístico, utilizando como instrumentos la encuesta y la entrevista, que permitieron determinar las características de los titulados desde su percepción y la de sus empleadores. Al finalizar la investigación, y luego de analizar los resultados obtenidos en cada una de las encuestas, se pudo realizar la propuesta de intervención educativa, que alcance el mejoramiento de la situación laboral en los aspectos señalados como necesarios para su mejor desempeño.

Palabras claves: propuesta de intervención educativa.

ABSTRACT

The research "Proposal of Educational Intervention from the study of cases in the Degree of Educational Sciences at the "Universidad Técnica de Loja" which has made it possible to carry out the employment situation diagnostic of the graduates, analyzing their personal vision as well as their employers in their performance in the pedagogical management exercise in the classroom or in institutional administrative processes. The sample that participated in the investigation was 5 graduates and 5 managers of different educational institutions of the Nabon Parish in Cuenca located in the Azuay Province. In this research the methods were used: descriptive, analytical and statistical, using the survey and interview as instruments, which one had allowed to determine the graduate students characteristic about their perceptions and their employers. At the end of the research, after analyzing the results obtained in which its clear the necessity for a constant monitoring by the university to its graduates students were reflected, it was possible to carry out the educational intervention proposal, to improve their employment situation in the indicated aspects as much necessary for their better performance.

Key words: educational intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

Los cambios experimentados en el campo de la educación debido a los avances tecnológicos, globalización, comunicación, cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, así como los cambios continuos que se presentan en el aula al ejercer la docencia son cada vez mayores y acelerados.

En este sentido y al ser la formación profesional una prioridad dentro de las políticas de estado, y como lo dispone la ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior en su Art.142, ha hecho que las universidades al ser los entes encargados de la formación profesional de la sociedad, realicen un seguimiento a sus titulados para potenciar los procesos de formación humana y profesional y lograr que los docentes sean partícipes y responsables a través de la formación y capacitación continua.

A través de la realización de esta propuesta de intervención educativa, a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, la Universidad Técnica Particular de Loja, se busca establecer la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados así como detectar sus necesidades de formación continua, para diseñar perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio para enfrentar los nuevos retos de la oferta y demanda.

Es así que el problema fundamental de la propuesta se basa en las características del puesto de trabajo, la frecuencia en la ejecución de las tareas propias de su labor, importancia que le dan los docentes a las tareas propias de su labor, nivel de formación que poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor.

Importante es destacar como antecedente la creación de “La Modalidad Abierta y a Distancia” de la Universidad Técnica Particular de Loja, en 1976, con la carrera de Ciencias de la Educación, en respuesta a la demanda de profesionales en educación que tenía el Ecuador, ya que muchos docentes no contaban con un título profesional, ni con muchas facilidades de acceso a la educación superior.

A lo largo de los años la UTP, pretende mejorar la calidad de la educación de sus estudiantes y titulados en Ciencias de la Educación, por lo que plantea un programa de investigación a nivel nacional, que involucra a los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, realizando su primer estudio en el período 2005 – 2010, el

presente estudio es una continuidad de la investigación realizada ya que se busca obtener las características de los titulados de los períodos 2007 – 2012.

Llegar a la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, se realizó gracias al logro de cada uno de los objetivos específicos planteados dentro de la investigación.

El presente trabajo de investigación está estructurado por capítulos de la siguiente manera:

En el Primer Capítulo, se ha investigado temas relacionados a la inserción laboral de los docentes en diferentes países, las necesidades de formación y políticas y programas de inserción laboral.

En el segundo capítulo tratamos sobre el Diseño Metodológico aplicado en el trabajo de investigación, basado en un enfoque cuantitativo y cualitativo, los métodos, las técnicas e instrumentos de investigación utilizadas, los recursos que permitieron poner en marcha nuestro estudio y el procedimiento aplicado.

En el tercer capítulo está el Análisis y discusión de resultados obtenidos mediante la tabulación de los datos y gráficas estadísticas.

A continuación, las conclusiones y recomendaciones obtenidas del trabajo realizado esperando que sirva de alguna manera para tomar decisiones adecuadas y mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Y finalmente para dar solución al problema encontrado se pone a consideración una propuesta de curso de formación sobre Capacitación de los docentes egresados pertenecientes al Centro Provincial Cuenca de la UTPL, en la Actualización y Currículo 2016, para promover el mejoramiento de la calidad educativa a través de una correcta gestión académica, pedagógica y administrativa, de manera que los estudiantes se beneficien de este conocimiento que les ayuden a despertar el interés y el gusto por las matemáticas.

Una de las mayores dificultades fue encontrar la predisposición de las autoridades de las Instituciones Educativas para que se pueda realizar la encuesta a los docentes, sin embargo, una vez conseguida la autorización, se pudo poner en marcha y concluir con el estudio requerido.

Para recolectar la información y cumplir con el trabajo de titulación, se aplicó la siguiente metodología, se investigó la parte teórica para fundamentar el estudio, se procedió a aplicar los cuestionarios a los docentes, se tabuló esos datos y mediante graficas estadísticas se pudo analizar la información y llegar a las conclusiones de las necesidades de formación que tienen los maestros, y finalmente las recomendaciones como aporte personal.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio (Nemiña, 2009)

Teniendo en cuenta que uno de los mayores retos de la sociedad del siglo XXI es la educación, cualquier cambio que se proponga debería estar ligado directamente a la capacitación del docente en todos los niveles, puesto que, quien debe llevar a cabo estos cambios, y por lo tanto es el facilitador de los mismos, es el docente. No existe transformación educativa si antes no se transforma la capacitación docente. Partiendo de esta reflexión se hace pertinente el preocuparse por la formación y capacitación permanente de los docentes para conseguir una escuela adaptada a las necesidades de la sociedad y el alumnado del siglo XXI.

Por ello en el presente estudio se analizarán datos de profesores que acceden a la condición de funcionarios docentes. En este se hace referencia a soportes funcionalistas, que se basan en la asunción de que los nuevos profesores se les debe mostrar la cultura de organización en la que entran a explicitar las expectativas sobre su participación, con el objetivo de asegurar su efectividad en la organización y mantener el estatus quo de la misma.

Dentro del estudio se analiza, la socialización ocupacional que provoca tres tipos de respuestas, el producir una aceptación plena e incuestionable del estatus quo de la organización; primero, los estadios de desarrollo de profesores, en los que se plantean cuatro niveles de preocupación como son la identificación por parte de futuros profesores con los propios alumnos más que con el profesor con el que están trabajando, segundo, su propia supervivencia, las preocupaciones se centran en el control de la clase, las opiniones de otros colegas sobre su docencia y su propia validez como profesores; tercero, interés hacia el contexto individual en el que ejercen, explorando nuevos métodos de enseñanza y buscando una comprensión profunda del contexto para mostrárselo a sus estudiantes; y los ciclos de vida de los profesores que relaciona los años de carrera.

Para el estudio empírico se elaboró un instrumento que pretende recoger información en tres niveles, siendo de nuestro interés el tercer nivel el que se relaciona con los problemas enfrentados por los profesores noveles, y su valoración y actualización en nuestro tiempo y contexto, y es este punto al que se hará referencia.

Y de acuerdo a los resultados, obtuvimos el siguiente análisis: primero se señala una fuerte preocupación en los ítems centrados en el alumno como son los problemas de disciplina, motivación en los alumnos, trabajo en las diferencias individuales de los alumnos. El segundo núcleo de resultados la ocupan las preocupaciones relacionadas con la docencia,

como son la organización del trabajo de la clase, la planificación del proceso enseñanza – aprendizaje, etc. En el tercer grupo de preocupaciones se sitúan las relaciones con las familias. Los aspectos relacionados con el centro educativo son los que generan una menor preocupación.

Es así que partiendo de los datos preliminares se puede inferir que las preocupaciones por los aspectos vinculados con los alumnos y la docencia captan la mayor atención, mientras que la preocupación con respecto a las familias y las cuestiones vinculadas con el centro educativo tienden a ser ubicados en un segundo plano.

1.2. La mirada de los noveles: sus problemas y necesidades en contextos de vulnerabilidad (Tolentino, 2009)

Ahora bien al analizar el artículo citado sobre la realidad mexicana en la que, son las Escuelas Normales las responsables de la formación inicial de los docentes, lo que ha hecho que queden al margen del seguimiento y de la influencia formativa durante la vida laboral de sus egresados.

Es así que la Escuela Normal “Profesor Serafín Peña” de Montemorelos, hace un seguimiento a los aprendizajes durante la formación inicial, dando un acompañamiento durante el último año de estancia de servicio social con la constante presencia de un tutor, es decir, dar un acercamiento a maestros noveles en su primer año de docencia en escuelas primarias en condiciones de vulnerabilidad académica.

El acercamiento que genera la presente investigación se basa en dos preguntas centrales, la una sobre el significado que representa para los docentes noveles el trabajar en contextos de vulnerabilidad y la otra en torno a los problemas y necesidades que enfrentan los docentes noveles en dichos contextos.

En lo referente al análisis del trabajo diario, se determinó que los problemas y las necesidades formativas que presentan los docentes noveles son, el de responder desde su inserción laboral a una tarea sumamente compleja matizada por el contexto escolar, los centros educativos presentan alta inseguridad, la distancia entre el lugar de origen del maestro y la escuela primaria hacen difícil su permanencia en el centro, los grupos numerosos, los padres de familia, la vulnerabilidad académica está asociada al trabajo en grupo multigrado en la escuela rural, dificultad para conocer bien a los alumnos, rezago en los aprendizajes básicos, falta de apoyo de la familia y problema en la comprensión lectora y el trabajo en equipo.

En el contexto aúlico, se menciona que todas las situaciones han sido reconocidas como problemáticas, como lo son: la utilización de medios de enseñanza, conocer si su enseñanza es eficaz, tener que ser más estrictos con los alumnos más de lo que les gustaría y no tener suficiente tiempo para dedicar a los alumnos, mientras que las relacionadas o relativas a desacuerdo en las relaciones con el director del centro y entablar relaciones nuevas en el entorno de la escuela, no presentaron problema alguno.

Llegando a concluir que el trabajo en escuelas académicamente vulnerables es un trabajo retador, fuertemente influido por el contexto social donde se ubican, también es posible presentar una ordenación de necesidades formativas en contextos de vulnerabilidad académica como aprender a dar atención al rezago educativo, trabajar con grupos numerosos favoreciendo el trabajo en equipo, atender la diversidad en el aula y la evaluación del aprendizaje.

Por lo tanto se recomienda, profundizar en la observación aúlica de los noveles, y de este modo prolongar los períodos de su supervisión y atención, desde luego este proceso incluye el involucrar a los diferentes actores en la iniciación al servicio, proyectar formas de atención desde los estamentos reguladores de las unidades educativas e incluso desde la misma Secretaría de Educación.

1.3. La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México (Sandoval, 2009)

Se dan dos modelos distintos de iniciación a la docencia en secundaria, el primero es la iniciación a la docencia desde la escuela normal en donde el trabajo docente, se desarrolla mediante la práctica intensiva e implica la realización de actividades sistemáticas de enseñanza que, al mismo tiempo que demandan la integración de los aprendizajes adquiridos, contribuyen al perfeccionamiento de las competencias profesionales.

La segunda es la iniciación a la docencia directamente en la escuela, en donde es común escuchar que “los universitarios tiene más conocimientos, pero no saben cómo enseñar”, o que “los normalistas sólo nos ganan en la cuestión pedagógica, pero eso lo aprendes al paso del tiempo”. Pero, en el trabajo cotidiano, no parece que en las diferentes formas de asumir la docencia, la formación de origen tenga un peso preponderante ya que existen otros aspectos en los que la diferencia es notoria, como el ingreso al servicio, o el tipo de materia que se imparte.

La escuela, contexto de formación de los profesores principiantes

Se habla de dos contextos, el primero corresponde a ser aprendiz de docente en la escuela secundaria, donde los estudiantes de licenciatura en educación secundaria de un normal, son acompañados por un tutor de la asignatura en la cual se están formando, llamado tutor y junto a él, van aprendiendo de manera tácita o explícita los contenidos de ser maestro en una escuela concreta.

Los normalistas consideran un aprendizaje valioso las estrategias que los tutores aplican en el grupo y que les resultan exitosas. Pero también hay tutores reacios a participar en la formación del practicante, en ocasiones porque consideran que altera su ritmo de trabajo, aunque también se presentan casos en que siente afectado su papel como autoridad en el grupo al tener que compartir la docencia con otros.

En la escuela secundaria, los practicantes deben adecuar sus acciones para no transgredir las normas del tutor o de la escuela. Los criterios en los que se basa la organización escolar no pueden ser cuestionados por los aprendices, quienes se ven involucrados en una serie de actividades extra clase. El trato con los alumnos y el conocimiento que van adquiriendo de sus circunstancias contribuyen sin embargo a matizar las medidas disciplinarias y de control que desde la escuela se exigen.

Con respecto al segundo contexto se refiere a aprender a ser maestro en la escuela que es donde el profesor se incorpora directamente en el trabajo de aula en una secundaria sin haber pasado por un período de formación previa en la normal. Aquí los profesores recuerdan los consejos y la asistencia de otro u otros colegas, que de manera voluntaria fueron asesorándolos, sobre el trato hacia los alumnos y la manera de controlar la disciplina del grupo. Si bien el periodo de noviciado puede tener matices vinculados al carácter del profesor novel, la escuela en que inicia y la asesoría o no de otros colegas, se trata de un período de intenso aprendizaje del contexto escolar, sus prácticas y las reglas escolares.

Es así que se puede ver que la influencia del contexto escolar y de las condiciones de trabajo en el proceso de formación de los maestros que se inician en la docencia, es un proceso no lineal en donde la experiencia escolar es fuente de aprendizajes y el espacio de construcción de saberes de la profesión, por lo que ya no se puede considerar que el maestro se forma únicamente en una institución específica, o en los programas de actualización en que participa.

1.4. ¡La solución la tienes Tú! El proceso de formación de un profesor novel (García, 2009)

Ahora bien García en su artículo presenta el proceso de formación seguido por un profesor novel de Educación Secundaria Obligatoria, esta propuesta formativa tiene implícito un enfoque del desarrollo profesional del profesorado centrado en la indagación sobre su práctica, desde el que se potencian procesos y en los cuales el profesor o la profesora es considerado agente activo de su aprendizaje.

En este plan de formación se propone, el promover la participación del grupo de docentes propiamente dichos, no sólo en el análisis de los conflictos que suele presentar la enseñanza sino también en el planteamiento y desarrollo de las soluciones y proyectos de mejora. Partiendo de esta idea se hace más que evidente, que si queremos cambiar de algún modo la educación, y si queremos adaptarla a la sociedad actual y a las necesidades de formación de los discentes, necesitamos cambiar la capacitación e inclusión del docente nuevo en las instituciones educativas.

Los objetivos que guiaron el proceso fueron: 1. Considerar la “respuesta a la diversidad del alumnado” como el reto del profesorado ante la enseñanza de un grupo heterogéneo; 2. Presentar las bases para una propuesta de formación del profesorado centrada en las prácticas de enseñanza, reflexionando sobre el significado del orden en las clases, el ambiente y las actividades y 3. Redefinir los tópicos “orden”, “ambiente” y “actividades” en los términos en que el profesorado expresa los problemas a los que se enfrenta en su práctica y considerar los procedimientos más adecuados para iniciar un proceso de formación centrado en la solución de problemas.

El núcleo del proceso fue el trabajo desarrollado en torno a cuatro unidades, en la unidad 1: ¿Cómo es mi clase?, el profesor describe sus clases aludiendo tanto al entorno físico del centro como a la dinámica habitual de una sesión. A pesar de que al describir su práctica docente se suele mostrar como un profesor armado de paciencia, también comenta que, en ocasiones, debe tomar algunas medidas excepcionales con el grupo que caracteriza como problemático porque llega tarde a las clases, no trae las actividades hechas de casa, no hace las tareas en la sesión, no atiende... comienzan así a evidenciarse ciertas dificultades.

En la unidad 2: ¿Qué hago yo y qué hacen los/las estudiantes?, el profesor deja vislumbrar que sus dificultades van más allá del manejo del grupo reducido de estudiantes a los que tilda de “problemáticos”. El dilema se plantea entre su idea de un trato entre iguales y la imposición, que se traduce en una relación en la que aparecen esos gritos que él mismo

entiende que no generan una situación agradable. El profesor describe algunas situaciones en las que podemos observar medidas arbitrarias para conseguir el silencio que él estima necesario para que la clase comience, en las que el castigo está presente.

En la unidad 3: ¿Por qué doy de esta manera las clases?, el profesor explica qué utilizaba las estrategias descritas anteriormente para que sus estudiantes le prestasen atención es decir, necesitaba “imponer su autoridad”. El profesor no sólo reconoce que se enfadaba al no encontrar el respeto que entendía le debían sus estudiantes, sino que también ha reflexionado sobre sus pretensiones y pasa a cuestionar aquello que antes consideraba “lo adecuado”. También reflexiona en relación a las estrategias que empleaba como arma para intentar conseguirlo, una vez que pasa a ser consciente de que está influenciado por sus experiencias más próximas como estudiante universitario, no siendo esta la misma situación la de su alumnado.

¿Qué podría cambiar? Al plantearse la necesidad de introducir algunos cambios para mejorar su práctica, el profesor expone una especie de declaración de intenciones, reconoce al alumno/a con todas sus particularidades, sus ocurrencias, sus formas de ver la vida, sus especiales modos de mostrar sus debilidades o fragilidad y sus puntos fuertes, etc. Reconsidera su forma de ver a aquellos estudiantes a los que denominaba “problemáticos”, reconsidera las formas de relación con sus estudiantes y reconoce que actuar fuera de lo que podríamos llamar unas “formas adecuadas” no nos aporta ningún beneficio perdurable.

Y en la unidad de trabajo 4: ¿Por dónde empiezo? Los cambios no se plantean, en relación a los grupos con los que se ha estado trabajando, sino que son propósitos para el curso siguiente. El profesor parte del reconocimiento de que no ha obtenido unos buenos resultados con todos sus estudiantes y ha dejado de usar los tópicos al uso con respecto al alumnado. Reconoce su responsabilidad en la elaboración de unas respuestas adecuadas para responder a sus diferentes necesidades.

Una vez hecho este reconocimiento pasa a considerar cambios más concretos, considera que debe reducir al mínimo el tiempo necesario en las actividades de explicación de nuevos contenidos, entiende que si reduce este tiempo tendrá más para hacer unas actividades más participativas. Su principal conclusión es la necesidad de una mejor planificación antes de comenzar el curso preparando las actividades y los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demandas y trayectorias (Weller, 2006)

Entonces nos corresponde a la hora de este compendio de autores citar el acertado análisis que de una manera exhaustiva nos presenta las tensiones que presentan los jóvenes durante su inserción laboral y sus posibles estrategias de solución, todo desde la perspectiva de Weller que nos muestra una visión totalmente imparcial en su texto, y lo separa de la siguiente manera:

Tensiones: aunque los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las promociones anteriores, aun así tienen mayores dificultades para su inserción laboral, esto debido a la débil demanda laboral y a problemas en la calidad de la educación; los jóvenes dan una alta valoración al trabajo, pero se dan bajos ingresos, amenazas de despidos, malos tratos, acoso sexual, etc.; existen fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él; las mujeres jóvenes están desarrollando un avance personal autónomo para independizarse de los roles tradicionales; la combinación del trabajo con los estudios; el discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo en donde se dan los contactos personales y las recomendaciones; la exigencia de experiencia laboral; falta de apoyo para la participación en micro y pequeñas empresas; tensión por sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercar, marcado por la cultura dominante; mercado de trabajo caracterizado por la inestabilidad y la precariedad.

Soluciones: mejoramiento de la cantidad y calidad de la educación: realizar medidas de acercamiento más temprano durante el período escolar, visitas a empresas, pasantías e información correspondiente a sus derechos y obligaciones; realización de programas de transferencias condicionales que reduzca la necesidad del trabajo infantil y juvenil, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento.

Es importante también dar un enfoque de género en las actividades de fomento de la inserción laboral juvenil, apoyo al desarrollo de estrategias laborales individuales y los programas de formación profesional; ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generarles la autoestima para tomar los primeros pasos para su ejecución; contratación por recomendación *second best* para empresas de menor tamaño, y para las demás, creación de sistemas de certificación de competencias y el abaratamiento de los costos de acceso a los canales de intermediación.

Crear esquemas de capacitación que combinen cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas; introducir competencias y habilidades a las mallas curriculares, para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión; capacitación en el área del currículo vitae; creación de leyes antidiscriminatorias para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas y la creación de fuentes de trabajo estables y con las condiciones adecuadas de trabajo.

1.6. Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar (Alliaud, 2009)

Enseñanza y oficio

La enseñanza viene de oficio, que es el saber hacer o producir algo en particular, es una ocupación, un cargo, una profesión, entonces la enseñanza es todo eso, y está anclada a un oficio, a medida que a los individuos que la realizan se los forma y se les paga para actuar sobre otros, este accionar añade al oficio un componente vocacional, y al tratar de formar, educar, transformar a las personas y cuando efectivamente se constata que ello ha ocurrido, la magia se potencia y eso nos entusiasma, entonces el maestro halla tanto placer en enseñar como el alumno en aprender. El oficio al ser la constatación de lo hecho, o producido como producto del propio trabajo, lo que asegura no solo es confianza y autoridad hacia la figura del docente, sino la identidad profesional.

Enseñar hoy

Analizando el enseñar hoy, nos damos cuenta que debido al resquebrajamiento en los pilares de la institución escolar moderna, existen grandes inconvenientes en la actualidad en la clase escolar. A pesar de esto, sabemos que las clases son lugares de encuentro entre docentes y alumnos, y es allí donde se puede aminorar la sensación crítica ya que es posible obtener precisiones y certezas derivadas del propio oficio, y se debe encontrar equilibrios y modos de llegar a acuerdos con los otros y con uno mismo, probando y experimentando para así conquistar el oficio.

Enseñar hoy y formarse para empezar a obrar

El interés por los estadios finales en la formación de un docente es complejo, ya que el que termina tiene que iniciarse y la iniciación representa un desafío. Este conlleva a una preocupación genuina por los resultados, ya que es a través de estos cómo valoramos a los enseñantes. Entonces se puede decir que la eficacia de una formación se hace visible si sumamos “desempeño más obra”. Pero la obra es el producto de un recorrido exitoso. En

cierto momento, la obra es expulsada o sometida al imperio del proceso, entonces importa menos el resultado final que el camino que conduce a él, ya que no se puede enseñar sin valorar pero nadie se arriesga a valorar de verdad.

Los oficios docentes. Hacia una pedagogía de la formación

Al entender la enseñanza como el acto complejo de transmitir de manera intencional, metódica y sistemática, fragmentos de mundo a las nuevas generaciones, y considerar que es posible contribuir al diseño de una pedagogía de la formación docente, colocamos a la enseñanza y al oficio, en el centro de la reflexión.

Es así que el oficio constituye el centro que aglutina y da sentido al proceso formativo, y en la enseñanza, hay un oficio que transmite y un oficio de transmisión, por lo tanto el oficio docente debe ser el eje articulador de los distintos contenidos desarrollados durante la formación, en el inicio, así le da sentido a la experiencia laboral en situaciones variadas y complejas.

La enseñanza del oficio, debe estar orientada hacia lo que sucede en la escuela, basándose en situaciones reales; ser diferente, en el modo con el que muchas veces se forma, el producto de tradiciones precedentes y formatos organizacionales presentes. Y por lo tanto, distinguir entre el contenido u objeto de la formación que es la escuela, de las estrategias, métodos y ambientes escolares cuando no se está educando niños, sino formando adultos que serán o son sus docentes.

El oficio autoriza un aprendizaje por tanteo y experimentación. El aprendizaje por ensayo y error suele acontecer en los inicios de la profesión, es así que la pedagogía del oficio es también una socialización de competencias, capacidad, disciplina, que parecen importantes para enseñar. Saber enseñar es saber hacerlo y para poder hacerlo, hay que ejercitar, ensayar, probar. Así también debe existir la posibilidad de hacer algo propio y esto se vería favorecido si en los primeros años de trabajo se diera el acompañamiento de docentes formadores, pero con su presencia en el momento preciso y oportuno, dispuesto y disponible a acompañar y retroalimentar este proceso formativo.

Para formar de modo eficaz, basta con llevar adelante su oficio y mostrar cómo lo hace, sin tratar de imponer o imponerse como la forma acabada que indica en qué o quién tiene que convertirse, por ello el conocimiento disciplinar o multidisciplinar tiene, un valor de suma importancia para la formación. Nadie puede enseñar lo que no conoce, entonces, el docente tiene que poder recuperar y re-significar formas abiertas de ver el mundo.

1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, 2006)

Basándose en que el 27% de la población ecuatoriana es joven y al analizar las dificultades que tienen al acceder a un trabajo, se promueve la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, para aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. Se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional.

En la primera sección se plantean tres políticas que son: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. El documento tiene cinco secciones adicionales: En la sección dos, trata de la visión, la misma que es la de “un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de trabajo para todos los y las jóvenes”, y el objetivo central, que es el de “garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas en la juventud”.

En la sección tres se mencionan los principios que guían estas políticas las mismas que se sustentan en un conjunto de los mismos enmarcados en un enfoque de derechos, como son la universalidad, indivisibilidad la igualdad y no discriminación, la eficiencia, la participación, la rendición de cuentas.

La sección cuatro señala los principales hallazgos encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos, siendo importante señalar que los y las jóvenes entre 18 y 20 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas, además que son las mujeres las especialmente afectadas, la ausencia o poca experiencia dificulta su inserción en el mercado laboral..

En la quinta sección que corresponde al marco normativo nacional e internacional, que rige las políticas de mercado de trabajo para los y las jóvenes en el Ecuador, se tratan los derechos económicos y sociales, siendo lo más importante señalar que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar”, sin discriminación alguna también importante el derecho a la educación y capacitación en todos sus niveles.

La tolerancia entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz. La Conferencia

Internacional sobre la población y el desarrollo determina algunas políticas para promover, satisfacer, alentar la salud, la educación y todos los aspectos que sean necesarios para tener una vida mejor.

En la Constitución Política de la República del Ecuador en algunos de sus artículos garantiza a todos sus habitantes el trabajo como un derecho y un deber social, esto abarca que se propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades... respecto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social.

En todos los casos se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer, abarca también la ley de la juventud en donde se dan las políticas de promoción de los derechos a la educación, además de la correcta promoción de empleo juvenil y promoción sobre los derechos y la equidad.

En la sección sexta, constan las políticas y programas propuestos para enfrentar la problemática que afecta la inserción laboral de los y las jóvenes en el país. Se habla del Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal para adecuar el currículo a las demandas del mercado laboral, de los programas de capacitación laboral, de los programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles para apoyar el inicio o desarrollo de los micro emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

El Programa de empleo emergente, para crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses. A pesar de existir leyes que apoyen a los trabajadores noveles para incursionar en el ámbito profesional, falta mucho en el cumplimiento de las mismas que garanticen este desarrollo profesional.

1.8. La inserción Profesional de los Docentes (Avalos, 2009)

En el presente artículo se discute la evidencia recogida en un estudio realizado a profesores noveles chilenos, sobre el escenario cambiante de la inserción a la profesión, observando temas relacionados con su situación y que deben ser abordados por las políticas regionales hacia los docentes.

En lo que corresponde a los contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años, se analizan los escenarios macro políticos – sociales, en donde se reconoce que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, esto debido a la diferencia que existe en la población estudiantil a la que debe atender y también de los recursos de los que dispone el establecimiento, o el modo de organización de gestión que prevalece.

Se analizan diversos factores que influyen en la inserción laboral docente como, la desvalorización pública de la docencia en donde se valoran las referencias positivas y se juzgan los resultados insatisfactorios, culpando a los docentes y provocando un efecto negativo y detractor de interés en la docencia.

En las oportunidades de ingreso y asignación de responsabilidades su falta de regulación puede provocar la sobreproducción de nuevos profesores y también que los docentes deban rotar por diferentes establecimientos en los años claves de su inserción profesional.

La construcción de la identidad profesional docente, es una etapa clave, ya que tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza y a como se afianza en mayor o menor grado a través de su formación inicial, a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional, es necesario para esta construcción los referentes que son otros profesionales, los alumnos, la tarea misma de enseñanza, el contexto social y educativo del centro de inserción profesional.

Pero si no se consideran estos aspectos se puede llegar a la destrucción de esta identidad al existir una tendencia cultural a someter a los noveles a un “ritual de iniciación”, donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos, dándoles a los novatos las peores condiciones de desempeño profesional, horarios extremos, cursos de última selección, acceso limitado a los recursos, sometiéndolos a una presión tácita y explícita con el propósito de seguir normas y patrones de comportamiento profesional pautados, verticales y rutinarios.

El siguiente paso, es la reconstrucción de esta identidad, proceso continuo y que en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones macro – políticas, los docentes reconfigurarían los componentes de su tarea profesional. Por lo que se debe contar con políticas públicas referidos al reconocimiento de la importancia de iniciación profesional con un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y establecer programas de inducción.

Es importante mencionar tal como vienen en el documento las “Políticas sistémicas”:
Primero: incluir en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, ni parte de la anterior ni un prolegómeno de lo que seguirá en la carrera docente. Segundo: dejar sentado que es en esa etapa 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, algún tipo de apoyo o acompañamiento. Tercero: avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de implementación. Inducción con o sin certificación.

Se deben tomar por lo tanto acciones tanto a nivel distrital como a nivel de centro escolar. Entonces algunas de las acciones a tomar sería necesaria la orientación para la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores, incluyendo proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor mentor, así como organizar reuniones periódicas de profesores recién ingresados a centros escolares en un mismo distrito.

Implementar una política nacional de inducción de nuevos profesores de acuerdo a su situación escolar, que le permita preguntar y recibir ayuda, que se le dé más tiempo para preparar sus clases y conocer en su ejercicio lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo.

Las instituciones de formación docente, pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos en busca de hacer del profesor, además de un especialista en un área de conocimientos, un profesional de la educación formador de adolescentes y jóvenes, y por tanto tutor y guía del proceso educativo.

Finalmente y como conclusión, debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para su 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 experticia.

1.9. ¿Qué aprenden los docentes en su primer año de ejercicio profesional?: representaciones de los propios docentes principiantes (Ruffinelli, 2014)

El presente estudio corresponde a entrevistas realizadas en el año 2012 a once docentes de pedagogía básica formadas en diversos institutos en Chile, hacia fines de su primer año

de inserción profesional. Lo cual permitirá determinar la estrecha relación que debe existir entre el perfil profesional y la formación que recibe para responder a esta demanda, dentro de las instituciones que requieren de su asistencia.

Se analizan dos campos de docente el primero que corresponde al macro contexto, que tiene una especificidad sobre la que deben actuar los profesores, sustentados en su preparación y juicio experto, dicho campo es vulnerable a las modificaciones en el currículo, a los modos de administrar el sistema educativo y al nivel de prescripción externa sobre cómo ejercer la docencia.

El segundo es el entorno y establecimiento educativo que corresponde al microcontexto: se plantea que los docentes que se inician tienen dos tareas que cumplir: enseñar y aprender a enseñar considerando que hay claves de la docencia que solo se adquieren en la práctica. Para Marcelo (2009, p.6.), son cinco las tareas fundamentales que deben desarrollar: a) adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar; b) diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; c) comenzar a desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; d) crear una comunidad de aprendizaje en el aula y e) continuar desarrollando una identidad profesional. El problema es que deben hacerlo cargados con las mismas responsabilidades que los profesores más experimentados.

Algunos autores identifican la fase de iniciación el (des)encuentro de tres dimensiones: a) las características de la formación inicial, b) las características de los contextos escolares donde se inserta el principiante y c) las formas de apoyo y la presencia o ausencia de mentorías u otros apoyos que “suavicen” el proceso.

Pasando al análisis de los resultados surgen ocho aprendizajes reportados durante el primer año de ejercicio profesional. Estos son: los conocimientos pedagógicos prácticos, la planificación de la enseñanza, la gestión de la clase, los conocimientos pedagógicos específicos, los conocimientos disciplinarios, la evaluación de aprendizajes, los conocimientos pedagógicos generales y el currículo.

En cada uno de los aprendizajes los conocimientos se refieren a: que el contexto restringe a partir de las prescripciones de la escuela, que planificar la enseñanza en el ejercicio docente es mucho más simple que lo aprendido en la formación inicial, que se pueden utilizar estrategias de enseñanza mediante autogestión y fundamentalmente búsquedas en internet y la estrategia de ensayo y error para el aprendizaje docente, reportan aprender que estas actividades son importantes, para mantener la conducta recurren a mecanismos tradicionales, y también han aprendido a elaborar mejores recursos didácticos, cuando las

condiciones materiales en las que trabajan, y sumadas a las características de vulnerabilidad social y económica de sus estudiantes, las obligan a restringir el currículo, también recurren a pedir ayuda a un par,

Es así que dependiendo de si la iniciación tiene lugar en unas u otras condiciones, de que hayan sido formados en programas de alta selectividad, de baja selectividad o no selectivo y por último del nivel de apoyo a su iniciación, los principiantes despliegan distintas estrategias para enfrentar las dificultades, como, a) solicitar ayuda al jefe directo, b) solicitar ayuda informal a sus pares o a otros profesionales del establecimiento, y otras estrategias caracterizadas por la búsqueda frecuentemente solitaria de soluciones, principalmente vinculadas al acceso a contenidos disciplinares y actividades de aprendizaje.

Es por todo esto que en la formación inicial docente e iniciación profesional, los nuevos docentes perciben que los saberes necesarios para el ejercicio, que la escuela requiere no se están construyendo durante la formación inicial. Muestran una gran insatisfacción con la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente.

Por lo tanto es muy importante la trascendencia de una formación sólida y la necesidad de asegurarla en todas las instituciones formadoras, la importancia del acompañamiento a la iniciación como mediador de aprendizajes profesionales y la necesidad de generar coherencia entre la formación inicial y las demandas de la escuela, de modo que se ponga el foco en los aprendizajes integrales y significativos.

También la necesidad de profundizar en una investigación que vincule las oportunidades de aprendizaje de la formación inicial con las demandas del ejercicio docente, interpelando la formación inicial en su ideario de profesionales que por definición deberían ser autónomos, efectivos, reflexivos y críticos.

1.10. El discurso de los titulados ante la formación universitaria (Alonso, 2009)

En el presente texto se analiza el discurso de los titulados universitarios respecto a la formación recibida en la actualidad en la universidad, como receptores de dicha educación, y cuando el mercado laboral valora el nivel de formación del trabajador, en cuanto que esta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos, ya que a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral, con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo.

En lo referente a las representaciones cotidianas sobre el mercado laboral, se analiza la visión de los jóvenes acerca de la situación en el mismo y su experiencia de incorporación en donde se plantean, que en lo que corresponde a la incorporación laboral y trayectorias profesionales en las ramas científico – técnicas la incorporación comienza a ser más difícil que años atrás, en cambio los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas, en el que se presenta una precariedad laboral como período difícil pero obligatorio en la incorporación al mundo del empleo.

En las carreras de ciencias sociales y jurídicas se ofrecen, accesos muy desiguales, ya que las posibilidades profesionales dependen mucho del contexto geográfico y de diversas circunstancias personales, esto en el sector público. En el sector privado el futuro es más trágico o inexistente, de forma que las expectativas se reducen a trabajos sin cualificación y al recurso de las oposiciones y además de denuncias de explotación laboral.

La situación en las diplomaturas y en ciertas licenciaturas de ciencias sociales, junto a la totalidad de las humanidades es de una importante precarización, la misma que ya es conocida y aceptada por los estudiantes. Pero, aun así existe una esperanza, de alcanzar un empleo público estudiando oposiciones como posible salida profesional, si bien no siempre se concreta, al estar los jóvenes realizando trabajos temporales. Es importante mencionar que en esta precariedad y tardía incorporación al mercado de trabajo, el egresado cuenta con el apoyo familiar.

Otro aspecto que se observa, es cierta confusión relativa a cómo insertarse en el mercado laboral, ya que desde el inicio se presenta una dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, por la falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo que además impulsa a la sobrecualificación, en el período previo a los estudios universitarios en lo relativo a la orientación universitaria, debido al despiste y desconocimiento acerca de los contenidos de las titulaciones, las competencias que pueden desarrollar y la empleabilidad de los títulos.

Respecto a las estrategias utilizadas en la búsqueda de trabajo, los contactos parecen ser el elemento central en el sector privado, pero si no se dispone de uno, el demostrar una cierta actitud en los proceso de selección, se considera un camino más exitoso que el envío del CV. En el sector público una de las vías utilizadas es la oposición, la misma que presenta aspectos negativos como que es muy duro, se desconfía de su neutralidad, no se atiende a las capacidades, y se da el enchufismo, y, cuando el puesto es verdaderamente abierto, hay una competitividad enorme, con pocas plazas para muchos aspirantes.

Luego se puede optar también por la beca, aunque es una opción complicada por la falta de las mismas y además porque las públicas son “solo para investigar”, y en las empresas privadas, son una vía para adquirir algo de experiencia. Por otro lado la segunda sección corresponde a la autovaloración de la formación del joven universitario, y se analizan las competencias reales, las expectativas profesionales y los déficits percibidos.

Es así que los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, ya que sus expectativas no han sido cubiertas durante los últimos años, caracterizados por el paro juvenil, la precariedad laboral del “milleurismo” y el creciente peso que han adquirido sectores con bajo valor añadido, además que el número de licenciados se ha disparado frente al déficit de otras ramas.

Entonces los titulados presentan las siguientes quejas: la primera relativa a las diferencias salariales respecto a los trabajadores sin titulación, ya que al sentir, el universitario ha realizado una importante inversión en su formación, relacionado con esto también está la frustración de no poder desarrollar un proyecto de vida autónomo. La segunda queja se refiere al enorme paro que sufren por la falta de salidas, sobre todo en las carreras de ciencias sociales y jurídicas, y la tercera queja es la relativa a la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

En el presente trabajo investigativo se utilizaron dos tipos de investigación: la cuantitativa y la cualitativa.

La investigación cuantitativa permitió ubicar las características laborales que actualmente viven los docentes investigados así como su desempeño profesional, desde la visión de sus directivos, además permitió cuantificar el inventario del trabajo docente – directivos.

La investigación cualitativa recogió los discursos completos de los sujetos en este caso de los directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados, para luego proceder a su interpretación, esta investigación se basó en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducida, se utilizó para descubrir a través de preguntas que se aplican como instrumentos, la información necesaria para la investigación.

El método analítico y su técnica la observación, contribuyó para la consecución del presente trabajo, ya que permitió al investigador captar o percibir los aspectos más significativos del fenómeno o hecho estudiado, con miras a recopilar los datos más relevantes y requeridos en el trabajo de investigación, es así que su aplicación fue muy importante, puesto que permitió conocer a las personas investigadas, las actividades que realizan, y el ambiente físico en el que laboran.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1 Métodos de investigación.

El método inductivo permitió analizar científicamente una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a las generalidades, y contribuyó a fundamentar en el marco teórico aspectos fundamentales relacionados con la investigación. Mientras que el método deductivo, permitió a través de teorías y hechos generales llegar a particularizar o especificar aspectos, estrategias y elementos constitutivos del trabajo desarrollado.

El método analítico, fundamental en la investigación, porque permitió identificar, describir las características del inventario de tareas y actividades que realiza el docente. En contraparte el método analítico se complementa con el método sintético, ya que a través de este se reúne y reconstruye de un todo lógico y concreto los elementos por medio del análisis.

2.2.2 Técnicas de investigación

- **De observación directa.**- se recurrió a este método en el momento que ingrese en la institución educativa especialmente en el aula donde se pudo constatar parte de lo que se preguntaba en la encuesta.
- **Descriptivo.**-Este método se utilizó en el momento de analizar cada una de los ámbitos investigados para llegar a las conclusiones.
- **Analítico.**- Fue utilizado al momento de estudiar y comparar los resultados conseguidos de la tabulación de encuestas y también al analizar cada uno de los cuadros estadístico por separado para luego unirle todas y cada una de las partes y conseguir el problema que afecta a los Directivos y Titulados.

2.2.3 Instrumentos de investigación

Los instrumentos utilizados en la investigación, son los cuestionarios y encuesta, emitidos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se aplicaron dos tipos de cuestionarios:

- Cuestionario 1: Dirigido a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que constaba en la primera parte de las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL” y en la segunda parte el “Inventario de Tareas el Trabajo Docente”.
- Cuestionario 2: Dirigido a los directivos de los centros educativos en donde laboran los titulados, en donde consta su perspectiva del “Inventario de Tareas y Actividades que realizan los titulados de Educación General Básica de la UTPL”, en su institución.
- Encuesta dirigida a los directivos, en donde constan las siguientes preguntas:
 - ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de Educación Básica?
 - ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
 - ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de Educación Básica?
 - La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales en Educación Básica?
 - ¿Qué metodología debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza - aprendizaje?

2.3. Preguntas de investigación

Para realizar la investigación de campo se utilizaron instrumentos que facilitaron la recopilación de la información, dentro de los cuales constaban las siguientes 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 le dan los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto

Los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, considerados en esta investigación como parte de la muestra, laboran en las siguientes instituciones educativas: Unidad Educativa de “La Salle”, Unidad Educativa “María Auxiliadora”, Unidad Educativa “La Asunción”, Unidad Educativa Particular Interamericana “Bilingüe”, siendo todas estas instituciones particulares, localizadas en el cantón Cuenca, y la Escuela Fiscal Mixta “Cooperativa La Cría”, siendo una institución fiscal, localizada en el cantón Nabón de la provincia del Azuay.

Al ser unidades educativas particulares los titulados tienen contratos particulares como docentes y en la escuela fiscal, la titulada mantiene su nombramiento fiscal como docente además de directora de la institución. Las instituciones educativas localizadas dentro del cantón Cuenca, cuentan con una infraestructura de excelente calidad, con laboratorios de química, física y computación completamente equipados con materiales de última tecnología, además de contar con todos los servicios básicos y aulas con el mobiliario adecuado.

Esto contrasta con la realidad de la institución localizada en el cantón Nabón, puesto que no cuenta con la infraestructura necesaria ni adecuada para el desarrollo de la labor docente, sus aulas tienen una estructura básica, además de no contar con un patio de recreación propio por lo que comparten el parque central de la comunidad para que los niños de la escuela puedan jugar en la hora de recreo.

2.5. Población y muestra.

2.5.1 Población.

El proceso investigativo se basó en 1.849 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. Valga acotar que se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona 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 fue de siete docentes y siete directivos, siendo este el universo para cada investigador, de los cuales se pudo realizar a cinco titulados y cinco directivos.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1. Humanos.

- Docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Descripción de la muestra a investigar.

Tabla 1. Docentes a investigar.

CÓDIGOS	NOMBRES
I0015	Arciniegas Fárez Daniela Fernanda
I0016	Arciniegas García Mónica Maricela
I0017	Arciniegas García Diva Elizabeth
I0018	Arévalo Coronel Mery Filadelfia
I0019	Arévalo Pesántez Mónica Fernanda
I0020	Arévalo Vimos Christian Paú.
I0021	Argudo Chicaiza Lurdes Faviola

Fuente: Programa Nacional de Investigación 2013.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos.

- Directivos de las Instituciones Educativas.
- Director de tesis.
- Investigadora.

2.6.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Bilingüe Interamericana
- Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”
- Unidad Educativa Particular “Hermano Miguel de la Salle”
- Unidad Educativa Salesiana “María Auxiliadora”
- Escuela Fiscal Mixta “Cooperativa La Cría”

2.6.3. Materiales.

- Cámara fotográfica.
- Internet.
- Guía de la Universidad.
- Fotocopias.
- Hojas A4.
- Impresiones.
- Computador.
- Teléfono.
- Transporte.
- Esferográficos.
- Cd.

2.6.4. Económicos.

Recursos propios del estudiante investigador

Tabla 2. Matriz de rubros empleados para la realización del trabajo investigativo

Rubro	Costo
Materiales de oficina	150,00
Transporte	80,00
Internet	30,00
Impresiones	50,00
Total	310,00

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para obtener la información que consta en la siguiente investigación de campo, se procedió de la siguiente manera: El 09 de marzo del 2013, en la Matriz de la Universidad Técnica Particular de Loja, se dio inicio a la primera asesoría presencial sobre el trabajo de investigación, donde nos dan las indicaciones necesarias para realizar la labor investigativa, se indica también que la información será enviada al EVA, respecto a la muestra de titulados que nos corresponde a cada investigador, los formatos de las encuestas y de la entrevista que se debe realizar a los directivos.

Una vez con la información de los titulados, se procedió a realizar los contactos respectivos para planificar las visitas, siendo de importancia el uso de la ficha de contacto. Durante la visita se les entregó las encuestas, que constaba del Instrumento 1, el mismo que contiene información general sobre los titulados, y el Instrumento 2, en el que se encontraba el Inventario de las tareas del trabajo docente, esta fue aplicado a los titulados y a sus directivos, quienes además tenían que contestar una entrevista, en la cual se solicitaba la información que ellos consideraban era necesario en la contratación de un empleado.

Con los datos obtenidos se procede a su análisis, interpretación y discusión para con estos resultados formular la Propuesta de Intervención, que pretende mejorar la inserción de los titulados a la vida laboral. También se realizó la búsqueda del material bibliográfico, el mismo que fue extraído de fuentes confiables, para luego proceder a su respectiva síntesis y obtener el marco teórico del trabajo investigativo.

CAPÍTULO III.
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

Lcda. Mery Filadelfia Arévalo Coronel, trabaja en la ciudad de Nabón, en el sector del Progreso – La Cría, tiene 42 años y trabaja en la docencia 18 años. Ejerce como directora del plantel y como docente.

Lcdo. Christian Paúl Arévalo Vimos, trabaja en la ciudad de Cuenca, en un colegio particular, tiene 25 años y trabaja en la docencia 4 años.

Lcda. Mónica Arciniegas García, trabaja en la ciudad de Cuenca, en una institución particular, tiene 45 años, y trabaja en la docencia 25 años.

Lcda. Daniela Fernanda Arciniegas Fárez, trabaja en la ciudad de Cuenca, en una institución particular, tiene 26 años, y ejerce la docencia 8 años.

Lcda. Mónica Fernanda Arévalo Pesántez, trabaja en la ciudad de Cuenca en una institución particular, tiene 44 años y ejerce la docencia 23 años.

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla 3. De la ubicación Geográfica

UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN				
CÓDIGO	TITULADO	INSTITUCIÓN	PROVINCIA	CANTÓN
I0015	Arciniegas Farez Daniela Fernanda	Unidad Educativa "La Asunción"	Azuay	Cuenca
I0016	Arciniegas García Mónica Maricela	Unidad Educativa Salesiana "María Auxiliadora"	Azuay	Cuenca
I0018	Arévalo Coronel Mery Filadelfia	Escuela Fiscal Mixta "Cooperativa La Cría"	Azuay	Nabón
I0019	Arévalo Pesántez Mónica Fernanda	Unidad Educativa de "La Salle"	Azuay	Cuenca
I0020	Arévalo Vimos Christian Paú.	Unidad Educativa Particular Interamericana "Bilingüe"	Azuay	Cuenca

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

La ubicación geográfica se refiere al lugar en donde se encuentran situados los lugares de trabajo de los titulados, se puede observar a simple vista que el 100% de los establecimientos educativos donde laboran los titulados encuestados se encuentran dentro de la provincia del Azuay.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 4. Edad

Intervalo de edad	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0%
21 - 30	2	40%
31 - 40	0	0%
41 - 50	3	60%
51 y más	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

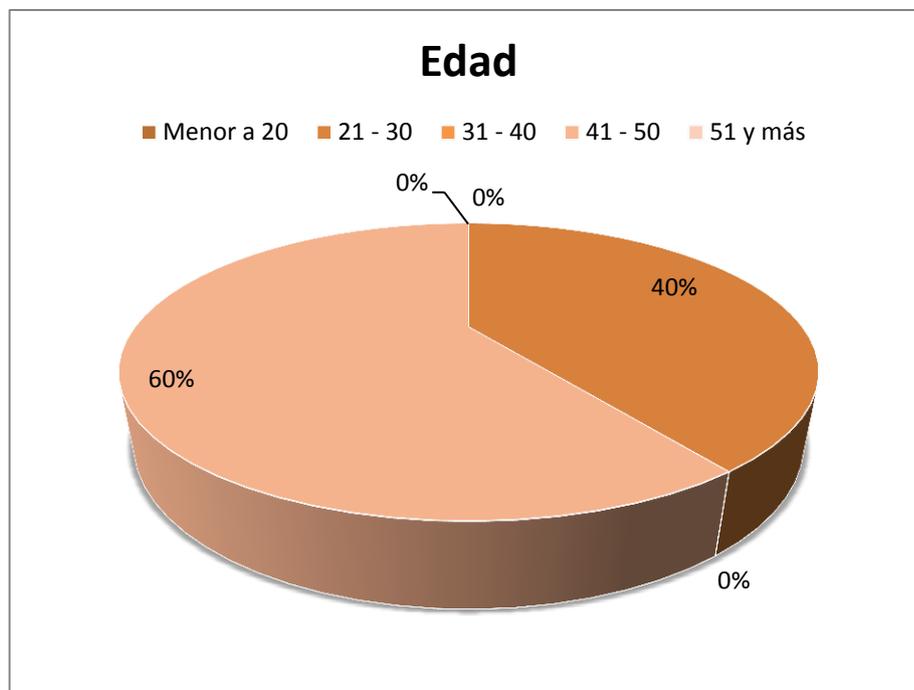


Figura 1: Edad

Fuente: Tabla 4.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Los titulados encuestados se encuentran en un rango de edad comprendido entre los 21 a 50 años, encontrándose el 40% en la edad comprendida entre los 21 – 30 años, y el 60% en la edad comprendida entre los 41 a 50 años de edad, se puede observar que es una población relativamente joven la que se desempeña en el cargo de docente, lo que también es óptimo para poder capacitarse y superarse tanto profesional como académicamente.

3.1.1.3. Género.

Tabla 5. Género

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	1	20,00%
Femenino	4	80,00%
Total	5	100,00%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

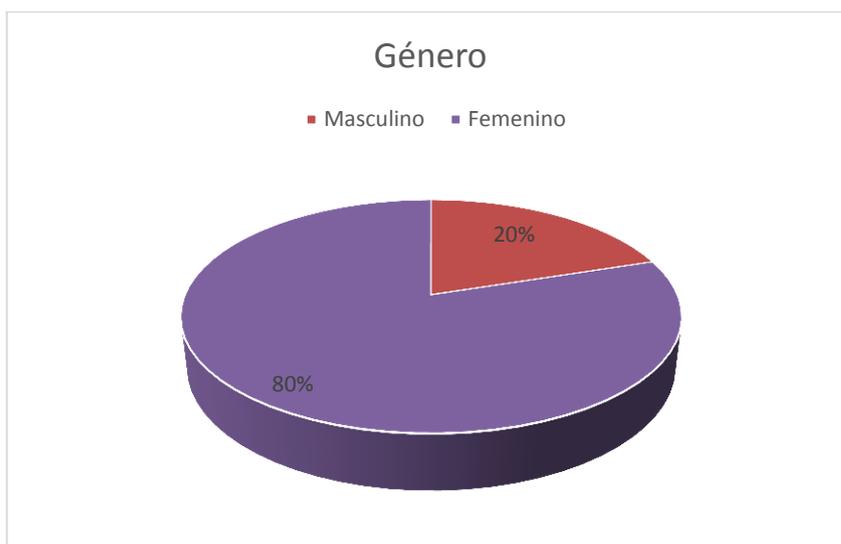


Figura 2: Género

Fuente: Tabla 5.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Como se puede observar en la gráfica, el 20% de los titulados pertenece al sexo masculino, es decir un docente, y el 80% corresponde al sexo femenino, es decir que cuatro encuestados son mujeres, lo que nos indica claramente que en el ámbito educativo, son las mujeres las que predominan. Esto implica que se va dejando de lado el machismo existente, el cual decía que, eran los hombres los que por su cantidad dominaban las fuerzas laborales, pero se debe tener en consideración, que por lo general detrás de una mujer, hay un hogar e hijos que la necesitan, y por lo tanto deberían existir las leyes suficientes para proteger a este grupo de población.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 6. Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	40%
Fisco misional	0	0%
Particular	3	60%
Municipal	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

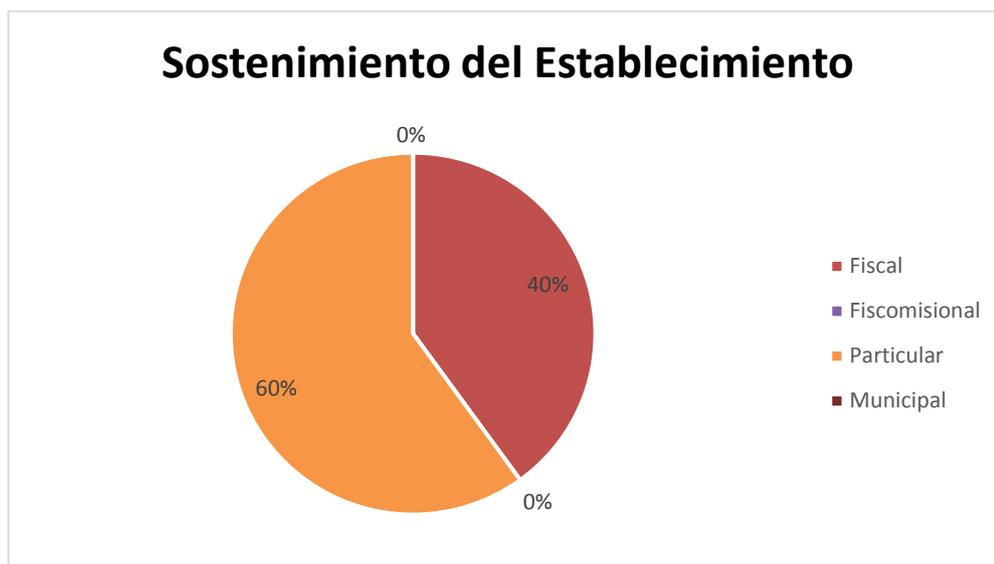


Figura 3: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Tabla 6.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 40% de los encuestados, que corresponde a 2 titulados, realizó sus estudios de bachillerato en una institución educativa fiscal, es decir una institución financiada por el estado, mientras que, el 60% que corresponde a 3 titulados, los realizó en una institución educativa particular, que son instituciones financiadas por capitales e inversiones de personas naturales o jurídicas (Marco Legal Educativo 2012), lo que indica que la mayoría de los titulados proviene de una clase social media alta a alta.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 7. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	4	80%
A distancia	1	20%
Propios derechos	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

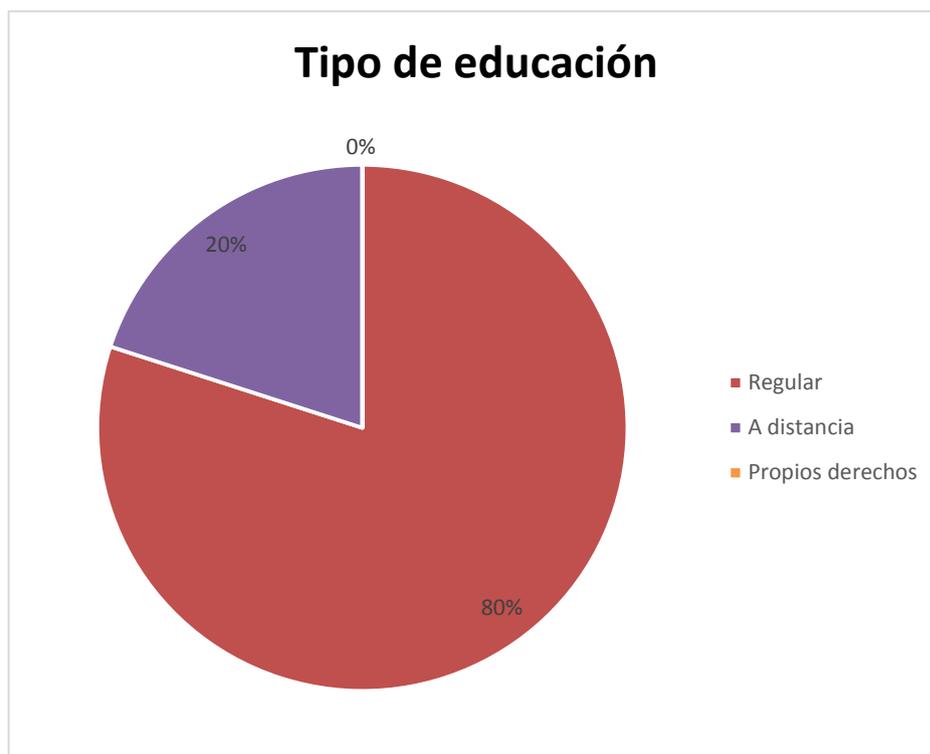


Figura 4: Tipo de educación.

Fuente: Tabla 7.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

De acuerdo al Art. 46 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), referente a las Modalidades del Sistema Nacional de Educación, se determina que el Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades: literal “a” Modalidad de educación presencial, literal “b” Modalidad de educación semipresencial y literal “c” Modalidad a distancia (Marco Legal Educativo, 2012).

Es así que acogiéndose a estas modalidades, se obtiene que el 20% que corresponde a un encuestado realizó sus estudios de bachillerato en la modalidad a distancia, y el 80% que corresponde a 4 encuestados estudió en la modalidad regular es decir presencial.

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

Tabla 8. Nivel de estudios alcanzados

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	40%
Postgrado	0	0%
Ninguno	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)



Figura 5: Nivel de estudios alcanzados

Fuente: Tabla 8.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

De acuerdo al nivel de estudios alcanzados luego de haber obtenido la licenciatura en Educación Básica en la UTPL, se observa que el 40% que corresponde a 2 titulados han obtenidos otra licenciatura, el 60%, que corresponde a 3 titulados no ha realizado otro tipo de estudio luego de obtener su licenciatura, es decir que ninguno ha estudiado un postgrado.

Con estos resultados se puede observar cierto grado de conformidad de los encuestados con el título de licenciatura, lo que les limita para acceder a mejores oportunidades de trabajo o disminuye su posibilidad de obtener una calificación alta en los concursos de méritos y oposición que oferta el Magisterio, también se pudo notar que existe la presunción entre los encuestados de que al obtener su nombramiento fiscal, consiguen lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

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 9. Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL	5	83%
Puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL	0	0%
Realizando otros estudios relacionados a la educación	1	17%
Buscando el primer empleo como docente	0	0%
No trabajo en la actualidad	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

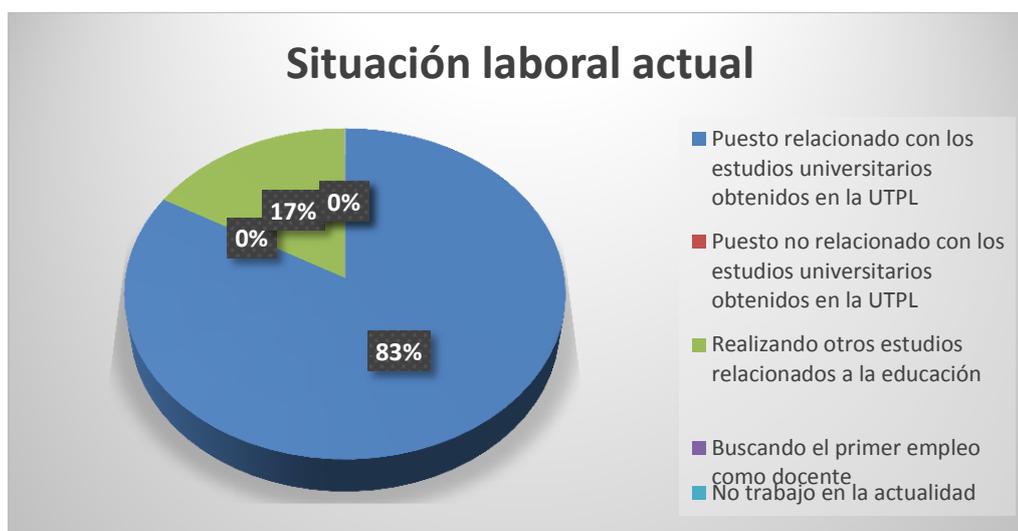


Figura 6: Situación laboral actual

Fuente: Tabla 9.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

El 100% de los titulados, se encuentran trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, en la mención de Educación Básica, lo que permite establecer que la formación que han recibido se relaciona con el trabajo que están desempeñando, además tienen ya varios años desempeñándose como docentes, siendo su profesión el sustento diario de sus hogares.

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

Tabla 10. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	80%
Dos	0	0%
Tres	1	20%
Cuatro o más	0	0%
Ninguno	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

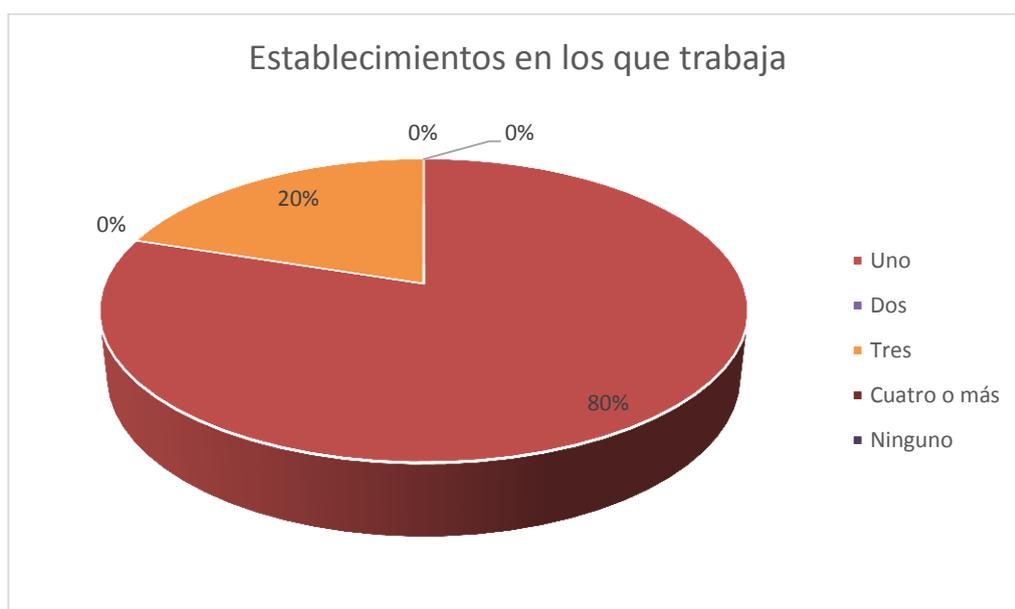


Figura 7: Establecimientos en los que trabaja el titulado.
Fuente: Tabla 10.
Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Al ser solamente un encuestado el que labora en una institución fiscal, y al estar determinado en la ley que está prohibido a estos docentes tener más de un contrato con el estado, se obtiene como resultado que el 80% de los encuestados labora en una sola institución, pero los docentes que laboran en instituciones particulares pueden hacerlo en más de una, se obtiene que un encuestado que corresponde al 20%, labora en 3 instituciones.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 11. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	16,67%
Administrativo	0	0,00%
Docente	4	66,67%
Operativo	0	0,00%
Otro	1	16,67%
Total	6	100,00%

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

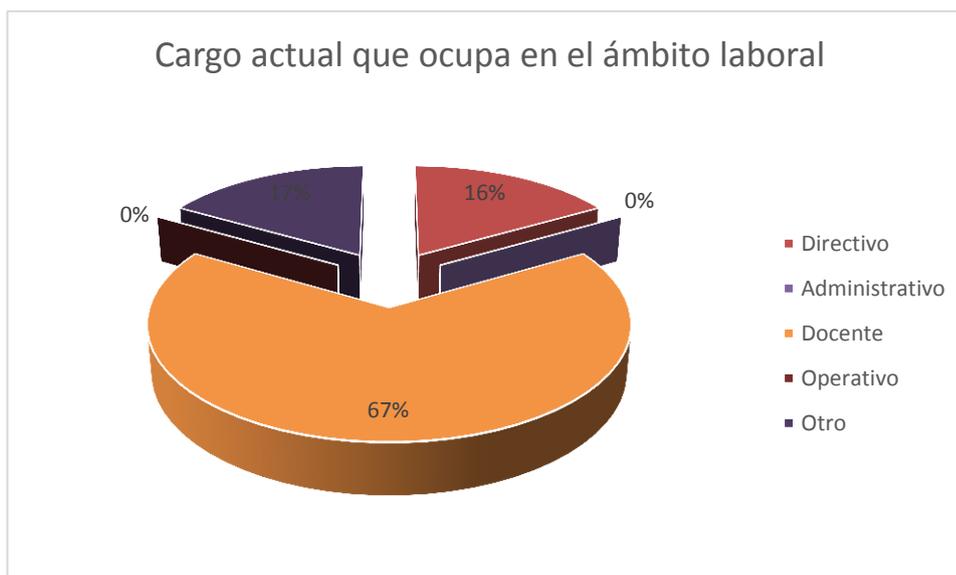


Figura 8: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral
Fuente: Tabla 11.
Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

De acuerdo a la LOEI en su Capítulo III de las Autoridades de las Instituciones Educativas, y en el documento del Registro Oficial de la Ley de Educación se establecen las funciones, derechos, obligaciones y lo más importante, los requisitos que se necesitan para realizar estas funciones dentro del ámbito educativo. Esto no asegura que en las instituciones educativas especialmente particulares se acate para con los docentes contratados.

Refiriéndonos a los resultados obtenidos, el 16%, que corresponde a un titulado ocupa el cargo de directivo, el 67%, que corresponde a 4 titulados, ocupa el cargo de docente y el 16% que igualmente corresponde a un titulado ocupa otro cargo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 12. Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida fiscal	1	20%
Contrato civil de prestación de servicios profesionales	0	0%
Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	1	20%
Contrato laboral a prueba (3 meses)	0	0%
Contrato laboral indefinido	3	60%
Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	0	0%
Contrato laboral de reemplazo (por el tiempo que dure el reemplazo)	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

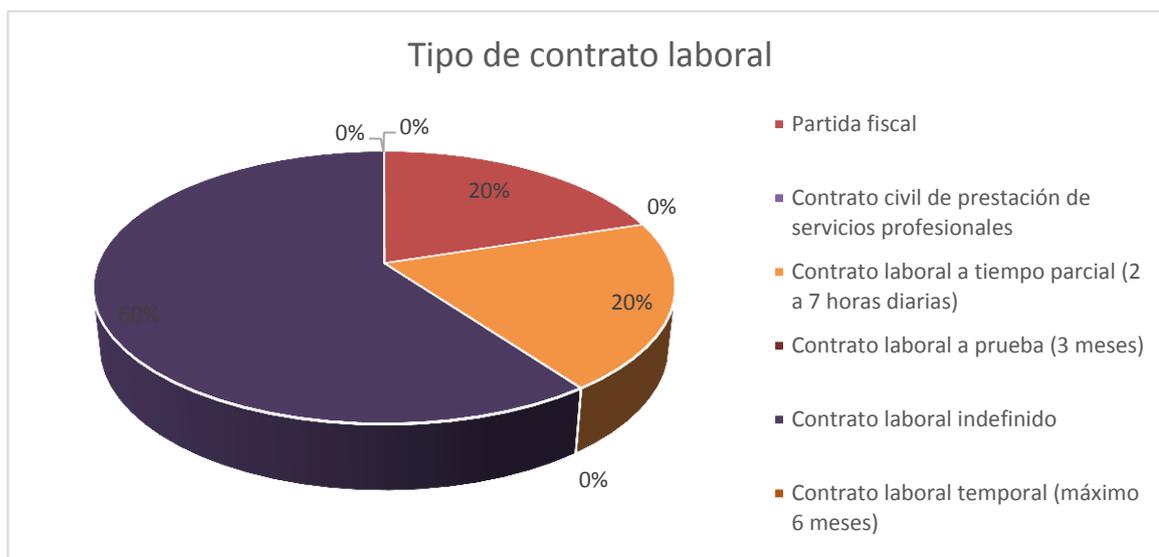


Figura 9: Tipo de contrato laboral

Fuente: Tabla 12.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Los docentes pueden acceder a un puesto de trabajo en las instituciones educativas particulares a través de diferentes tipos de contratos que se establecen de acuerdo al Ministerio de Relaciones Laborales, pero en lo que respecta al contrato con el magisterio, en la actualidad, la única forma es a través de un concurso de oposición y méritos, en el que se otorga un nombramiento fiscal.

En los resultados se obtiene que un titulado que corresponde al 20%, cuenta con partida fiscal, así mismo un titulado, que corresponde al 20%, cuenta con un contrato laboral a tiempo parcial es decir de 2 a 7 horas diarias, y finalmente el 60%, que corresponde a 3 titulados cuenta con un contrato laboral indefinido, no se presentan en este análisis contratos a prueba o contratos temporales, permitiéndole al titulado sentir una estabilidad laboral, lo que se verá reflejado en la eficacia con que se cumplen los procesos educativos.

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.

Titulados: Los docentes poseen título de tercer nivel y de acuerdo a las funciones que están realizando y en su mayoría están dentro del perfil de salida y con los conocimientos recibidos durante sus estudios realizados en la universidad, y ellos consideran que son los necesarios para ejercer su labor docente, así como piensan que pueden tener avance social gracias a su profesión además de adquirir prestigio en su entorno laboral.

Empleadores: es de común acuerdo por parte de los empleadores, que los titulados al ser contratados, demuestren un alto interés en las labores que deben cumplir dentro de la institución y las que se les ha asignado, siendo este un parámetro de evaluación a la hora de revisar sus contratos cuando termina su periodo a prueba.

Como se puede observar existe relación directa entre el título obtenido en la universidad con las actividades que están desempeñando los titulados en las diferentes instituciones educativas, sin embargo se evidencia la falta de capacitación y formación docente, en un momento en que a diario se están cambiando las diversas formas de comunicarse y de implementar nuevas tecnologías a la didáctica educativa.

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.

A pesar de estar trabajando dentro de su área de estudio, las competencias y destrezas exigidas por el Ministerio de Educación, no están siendo cumplidas en su totalidad como facilitadores del aprendizaje e instrumentos de apoyo didáctico y pedagógico dentro de la clase. Esto puede ser debido a que no cuentan con los conocimientos necesarios con respecto a referidos temas. Además es complicado determinar exactamente en qué porcentaje los docentes asignan las competencias generales y específicas a su labor diaria, puesto que cada docente maneja su clase de acuerdo a los requerimientos de sus estudiantes, lo que sí, basándose en lo que está determinado en el Currículo y en la Ley de Educación.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

De las expectativas de salida laboral de acuerdo al perfil académico de carrera en la UTPL, las opciones que tienen una mayor calificación son: Docente de Educación General Básica, en segundo lugar, está Docente de Instituto Pedagógico, a continuación, Rector o Director, en cuarto lugar, Terapia psicopedagógica y en quinto lugar se encuentra Tareas Dirigidas.

Lógicamente los titulados encuestados ven como primera opción a Docente de EGB, ya que el título que obtuvieron fue justamente para desarrollarse laboralmente en esta área, pero no queda de lado que los conocimientos recibidos en la universidad les permita acceder a trabajar en Institutos Pedagógicos, y llegando como máxima opción a ejercer como Rector o

Director de una institución educativa, tal vez aquí demostrando que lo que se imparte en la Universidad es suficiente para acceder a estos cargos administrativos, que se cuentan con las destrezas y competencias necesarias para cumplir a cabalidad con los requisitos que se requieren para desenvolverse y ejercer con responsabilidad como autoridades.

Con menor calificación se encuentran las opciones de: Docente de Bachillerato, lógicamente porque para esta área se necesita una especialidad; Investigador Educativo, Consultor Educativo, Cargo Burocrático, Gerente de ONG, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación. Cabe mencionar que como otras posibles opciones a las que pueden acceder con su título profesional, señalan también Jefe de Área Académica, Asesor Pedagógico y Nivelación Pedagógica.

3.4 Satisfacción docente.

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

Tabla 13. Satisfacción docente

Pregunta	Promedio	%
20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3,6	90%
20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3,8	95%
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	3,6	90%
20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3,4	85%
20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	75%
20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3,6	90%
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3,2	80%
20.8 La realización y/o crecimiento personal	3,8	95%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

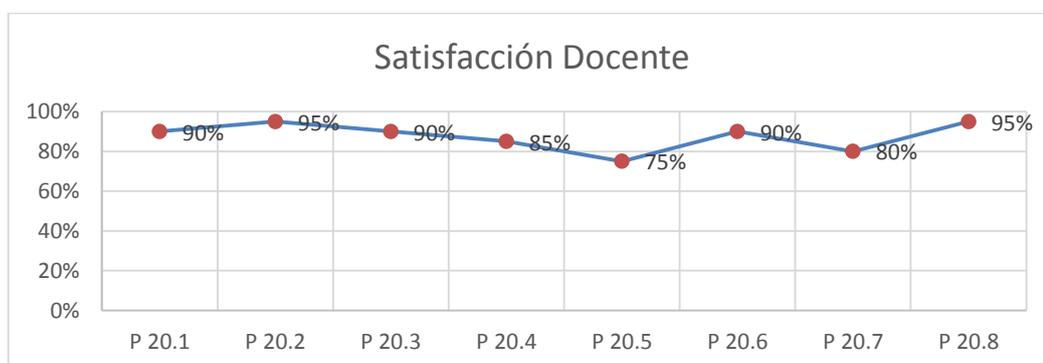


Figura 10: Satisfacción Docente.

Fuente: Tabla 13.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

El grado de satisfacción docente es muy importante a la hora de comprobar el enfoque bajo el que se está impartiendo dentro de los estudios universitarios, puede satisfacer las necesidades exigidas en el mercado laboral, lo que es indispensable para que los titulados sientan que los conocimientos adquiridos son los necesarios para desarrollarse profesionalmente. Es así que un 90% siente una satisfacción con los contenidos recibidos en la Titulación de Ciencias de la Educación para su ejercicio en la docencia, el 95%, señala que su titulación le da un progreso social, lo que demuestra gran satisfacción en este punto.

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 14. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. Titulados.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO - DIDÁCTICOS						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P 1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3,8	95%	4	100%	3,8	95%
P 2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	100%	4	100%	4	100%
P 3. Planificar actividades de aula	4	100%	4	100%	3,8	95%
P 4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	100%	4	100%	3,8	95%
P 5. Organizar espacios de aula	3,4	85%	4	100%	3,8	95%
P 6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3,6	90%	3,4	85%	3,4	85%
P 7. Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	4	100%	4	100%	3,8	95%
P 8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	100%	4	100%	4	100%
P 9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3,6	90%	3,8	95%	4	100%
P10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	3,6	90%	3,6	90%	3,4	85%
P11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	100%	3,8	95%	3,8	95%
P12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3,2	80%	3,2	80%	3,2	80%
P13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	2,8	70%	3,4	85%	3	75%
P14. Revisar las tareas estudiantiles	4	100%	3,8	95%	3,8	95%
P15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo	4	100%	4	100%	3,6	90%

necesitan						
P16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3,8	95%	3,6	90%	3,4	85%
P17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	100%	4	100%	3,8	95%
P18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3,8	95%	3,2	80%	3,2	80%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

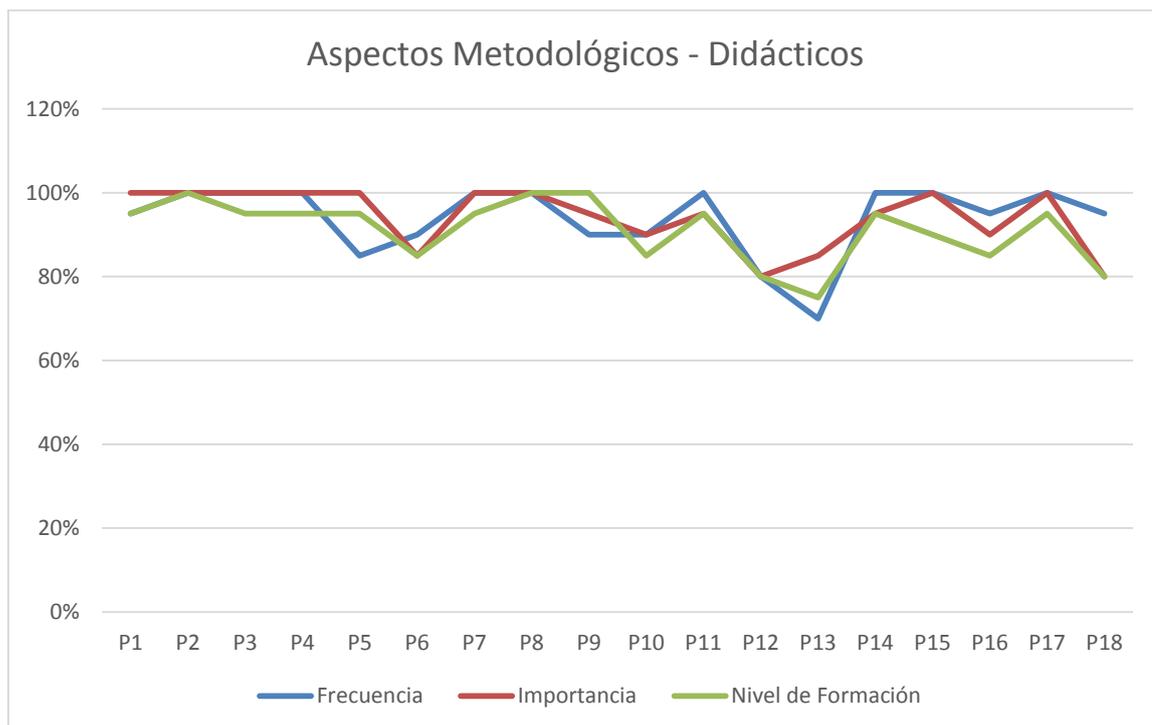


Figura 11: Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. Titulados.

Fuente: Tabla 14.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 15. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. Empleadores.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO - DIDÁCTICOS						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P 1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3,75	94%	4	100%	4	100%
P 2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3,75	94%	4	100%	4	100%
P 3. Planificar actividades de aula.	4	100%	4	100%	4	100%
P 4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas.	3,25	81%	3,75	94%	4	100%
P 5. Organizar espacios de aula.	3,25	81%	3,75	94%	3,75	94%
P 6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3,5	88%	3,5	88%	3,5	88%
P 7. Crear climas favorables de	3,75	94%	4	100%	4	100%

enseñanza – aprendizaje.						
P 8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	100%	4	100%	4	100%
P 9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	100%	4	100%	4	100%
P10. Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3,5	88%	4	100%	4	100%
P11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	100%	4	100%	4	100%
P12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%
P13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3,5	88%	3,75	94%	3,75	94%
P14. Revisar las tareas estudiantiles.	4	100%	4	100%	4	100%
P15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	100%	4	100%	4	100%
P16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3,75	94%	4	100%	4	100%
P17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	3,75	94%	4	100%	4	100%
zxP18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

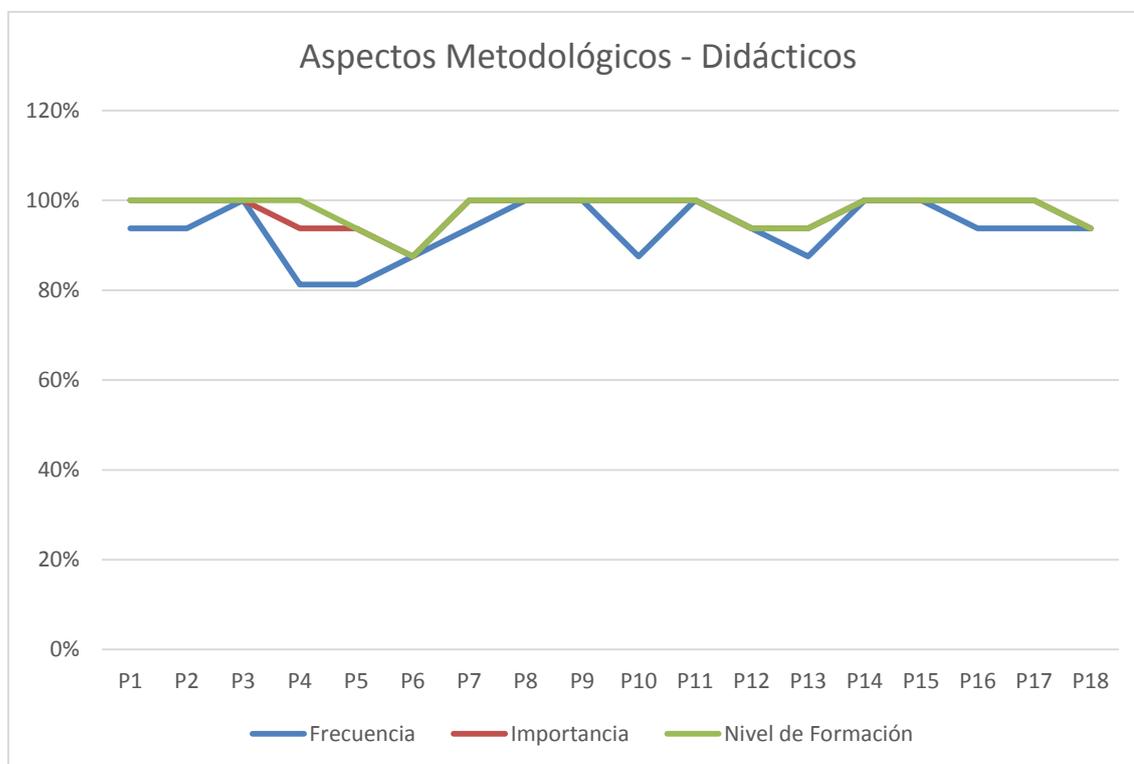


Figura 12: Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. Empleadores.

Fuente: Tabla 15.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

En lo que se refiere a la preparación en los contenidos teóricos, y la necesidad de que estén contextualizados a la realidad de los educandos, se da con una frecuencia del 94%, pero se le da un 100% de importancia y los docentes tienen un 100% en su nivel de formación. Los mismos resultados se obtienen en la preparación de técnicas y estrategias diversas para el desarrollo de competencias.

En lo que respecta a planificación de actividades en el aula todo tiene un 100% de cumplimiento. Ahora bien en lo referente a la ejecución de actividades diversas y creativas en el aula, así como organizar los espacios, tienen un 81% en frecuencia, un 94% en importancia y un 100% en nivel de formación. En general los aspectos metodológicos – didácticos, en nivel de frecuencia, importancia y nivel de formación, con elevados porcentajes, lo que indica que se está aplicando lo aprendido en la Universidad.

En comparación con los resultados obtenidos por parte de los empleadores y de acuerdo a su perspectiva y visión, se muestran unos porcentajes bastante diferentes en lo que respecta a la ejecución de actividades novedosas y creativas en el aula, así como en la organización de espacios en la misma, y en la elaboración de recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, otros porcentajes diferentes a los titulados aparecen en las variable de aplicar estrategias de evaluación, respetando los diferentes tipos de inteligencias. Es importante señalar que tanto en los resultados de los titulados como en el de los empleadores, el dominio de la materia cuenta con un porcentaje del 100% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

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

Tabla 16. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3,6	90%	3,8	95%	3,6	90%
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	100%	3,8	95%	3,8	95%
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	75%	2,8	70%	3,6	90%
P22. Evaluar y redactar	3,8	95%	2,8	70%	3,6	90%

informes de retroalimentación de la práctica educativa						
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

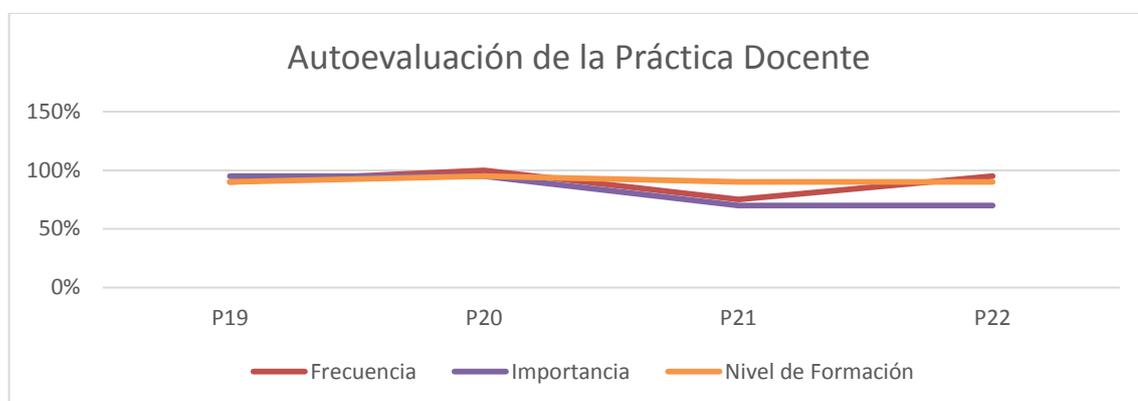


Figura 13: Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. Titulados
Fuente: Tabla 16.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 17. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. Empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3,5	88%	3,75	94%	3,75	94%
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	100%	4	100%	4	100%
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	4	100%	4	100%	4	100%
P22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	100%	4	100%	4	100%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

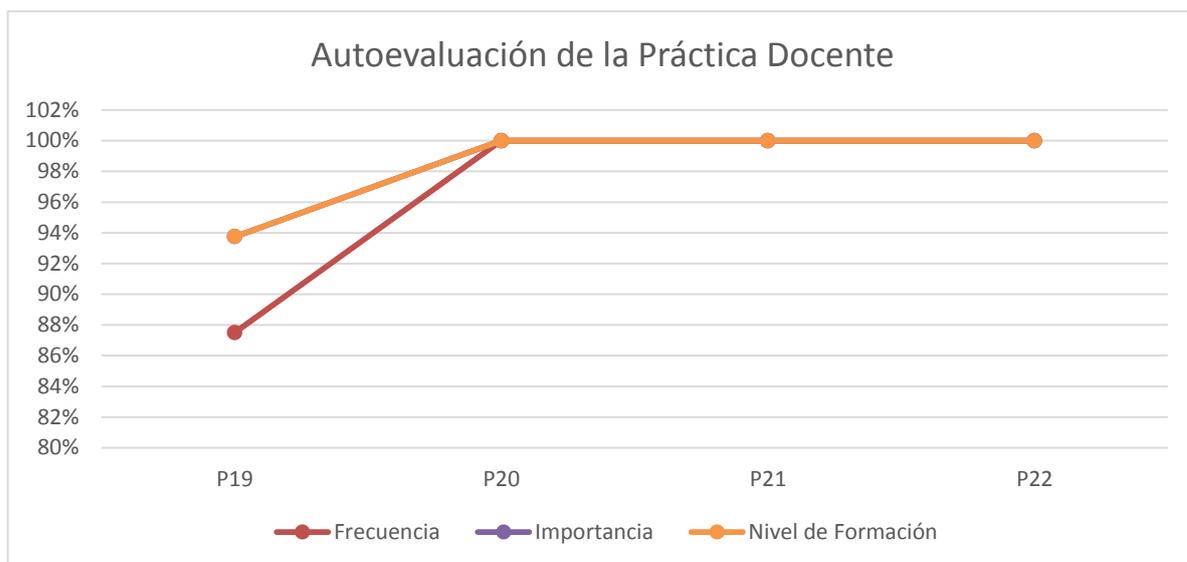


Figura 14. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. Empleadores
Fuente: Tabla 17.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Ahora bien la autoevaluación cumple un papel muy importante, puesto que es el punto de partida para el mejoramiento institucional, esta debe ser continua y con un proceso de retroalimentación para que el mejoramiento educativo se haga efectivo. Es precisamente ahí que radica la importancia del análisis de los aspectos que conforman las situaciones educativas en contextos formales y no formales, y que presentan un 70%, al igual que el evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, lo que demuestra que los titulados dan mayor importancia a evaluar las competencias requeridas y adquiridas por sus estudiantes, pero estas no las plasman en informes.

Al comparar estos resultados con los de los empleadores, los porcentajes más bajos se presentan en la variable de realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, mientras que el evaluar las competencias adquiridas, analizar aspectos que conformen situaciones educativas en contextos formales y no formales, y evaluar y redactar informes, presentan un porcentaje del 100%.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 18. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3,8	95%	3,6	90%	3,8	95%
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3,2	80%	3,2	80%	3,2	80%

P25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3,4	85%	3,8	95%	3,6	90%
P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3,6	90%	3,8	95%	3,2	80%
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3,4	85%	3,8	95%	3,4	85%
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3,4	85%	3,4	85%	3,2	80%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

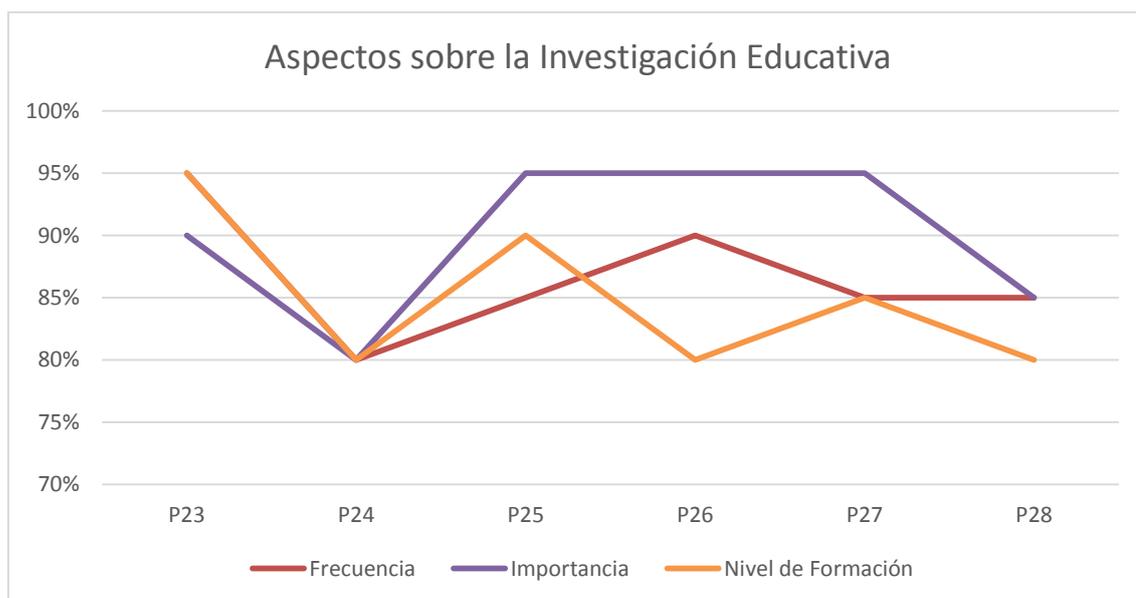


Figura 15. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Titulados

Fuente: Tabla 18.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 19. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Empleadores.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3,5	88%	4	100%	4	100%
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3,25	81%	4	100%	4	100%
P25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3,25	81%	3,75	94%	3,75	94%

P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3,75	94%	4	100%	4	100%
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3,5	88%	4	100%	4	100%
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3,5	88%	3,75	94%	3,75	94%

Fuente: Encuesta a empleadores..

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

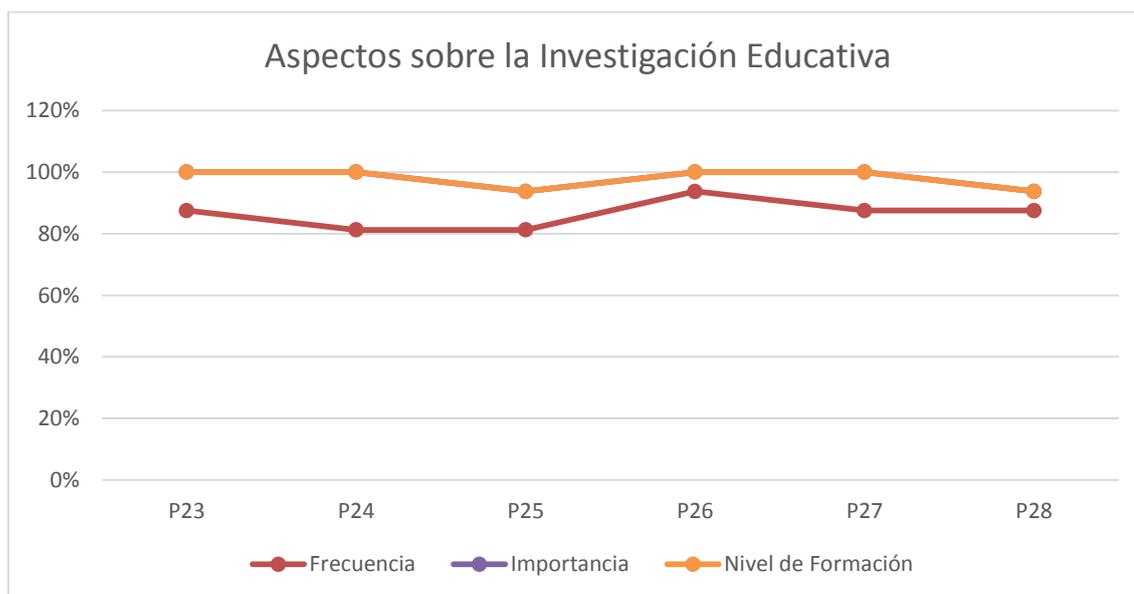


Figura 16. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Empleadores.

Fuente: Tabla 19.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Los proyectos de investigación son importantes a la hora de fomentar el desarrollo de las instituciones y de sus profesionales, es la fuente de desarrollo para los países que se encuentran en vías de crecimiento, por lo que se debe enfatizar en su frecuencia, importancia, profundización y nivel de formación.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el conducir procesos de investigación relacionados a su labor, tiene una frecuencia del 88%, pero su importancia y nivel de formación del 100%. Todo lo referente a participar en proyectos de investigación, investigar y evaluar procesos, etc., diseñar programas, acciones o proyectos, implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas y determinar los elementos que configuran diferentes realidades educativas tienen un porcentaje bajo en frecuencia, relacionándolo con la importancia y el nivel de formación, que presentan porcentajes elevados, esto en lo que respecta a los empleadores.

En el caso de los titulados, los porcentajes son muy variables tanto en frecuencia, en importancia y en el nivel de formación. Debiendo tener a mi parecer, la investigación como

método principal y fin a alcanzar la enseñanza – aprendizaje puesto que es en la investigación donde se desarrollan y aplican las capacidades cognitivas.

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

Tabla 20. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Titulados.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al conducir cada bloque curricular	3,6	90%	3,8	95%	3,4	85%
P30. Participar en Juntas de Profesores	4	100%	3,8	95%	3,6	90%
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	100%	3,8	95%	3,6	90%
P32. Ejercer funciones administrativas	3,6	90%	3,2	80%	2,8	70%
P33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3,8	95%	3,6	90%	3,4	85%
P34. Estudiar la realidad local y nacional	3,2	80%	3,4	85%	2,8	70%
P35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	100%	4	100%	3,8	95%
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3,8	95%	3,8	95%	3	75%
P37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3,6	90%	4	100%	3,4	85%
P38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	100%	4	100%	3,8	95%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

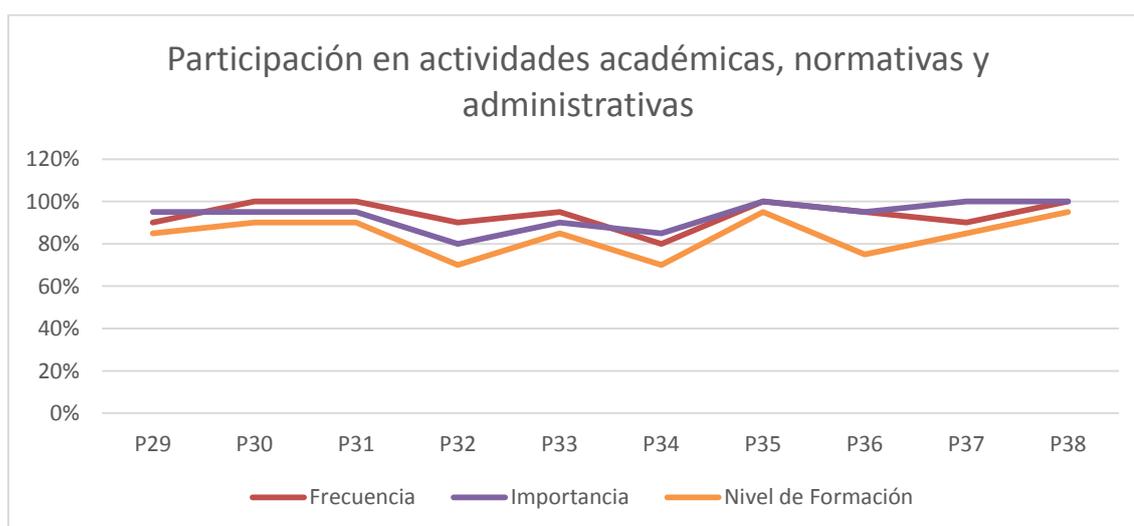


Figura 17: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Titulados.

Fuente: Tabla 20.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 21. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Empleadores.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al conducir cada bloque curricular	4	100%	4	100%	4	100%
P30. Participar en Juntas de Profesores	4	100%	4	100%	4	100%
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3,75	94%	4	100%	4	100%
P32. Ejercer funciones administrativas	3,5	88%	3,75	94%	3,75	94%
P33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	4	100%	4	100%	4	100%
P34. Estudiar la realidad local y nacional	4	100%	4	100%	4	100%
P35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	100%	4	100%	4	100%
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	100%	4	100%	4	100%
P37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3,5	88%	3,75	94%	3,75	94%
P38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

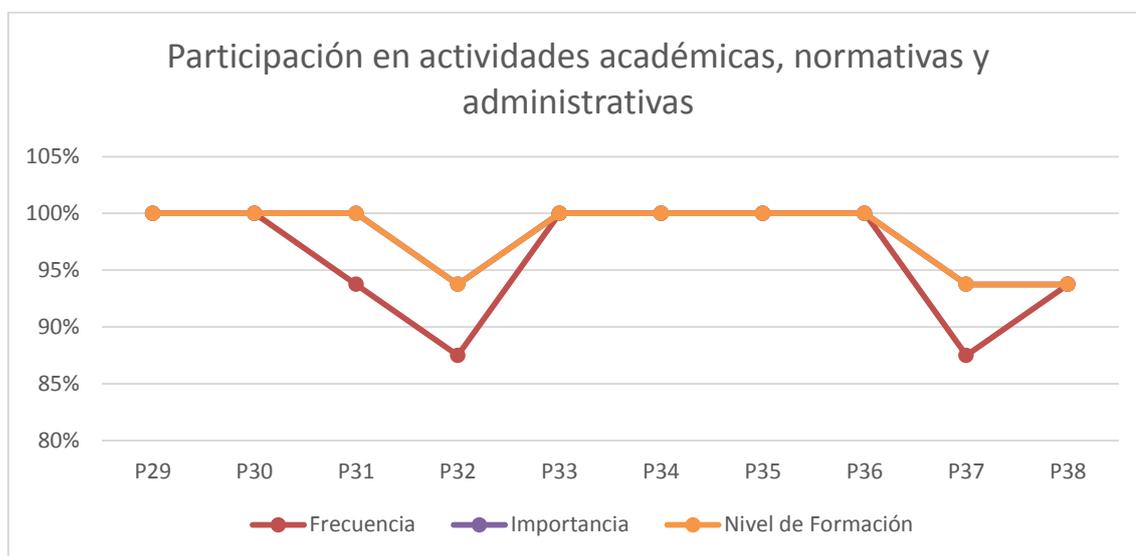


Figura 18: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Empleadores.

Fuente: Tabla 21.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

En la actualidad es de vital importancia la participación de los docentes en lo que se refiere a actividades académicas, normativas y administrativas, todo esto como una comunidad

educativa que trabaja conjuntamente por el bienestar de la institución. En lo que se refiere a realizar reuniones de entrega de certificados a padres de familia, los titulados lo realizan con una frecuencia del 90%, le dan una importancia del 95%, pero el nivel de formación para esta actividad es del 85%, lo que demuestra que no se sienten preparados para enfrentarse con total seguridad a los padres de familia.

Así mismo es importante la participación en juntas de profesores, en promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, en los que presentan un porcentaje que va del 90% al 100%. En lo que respecta a ejercer funciones administrativas, presentan una frecuencia del 90%, con una importancia del 80%, pero con un nivel de formación del 70%, lo que indica que no cuentan con la información necesaria respecto a esta variable.

Referente a conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural y estudiar la realidad local y nacional presentan porcentajes entre el 70% en nivel de formación hasta el 95% en frecuencia. Se observan porcentajes altos referentes a colaborar en la organización y gestión del centro educativo, empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, (misión – visión) elaborar reglamentos internos de las comisiones y en conocer y aplicar el Código de convivencia. Mientras que en los empleadores se observan que la participación en ejercer funciones administrativas se da en un 88%, con igual porcentaje en lo que corresponde a la frecuencia de elaborar reglamentos internos de las comisiones.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Tabla 22. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P39. Promover acciones de relación con la comunidad.	3,6	90%	3,6	90%	3,2	80%
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3,6	90%	3,8	95%	3	75%
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	4	100%	4	100%	3,8	95%
P42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	3,6	90%	3,4	85%	3,2	80%
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	4	100%	3,8	95%	3,6	90%
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	100%	4	100%	3,6	90%
P45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución.	3,6	90%	3,6	90%	3,4	85%

P46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deporte).	3,8	95%	3,8	95%	3,6	90%
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3,8	95%	3,8	95%	3,2	80%
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el lugar.	3,2	80%	3,4	85%	3	75%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

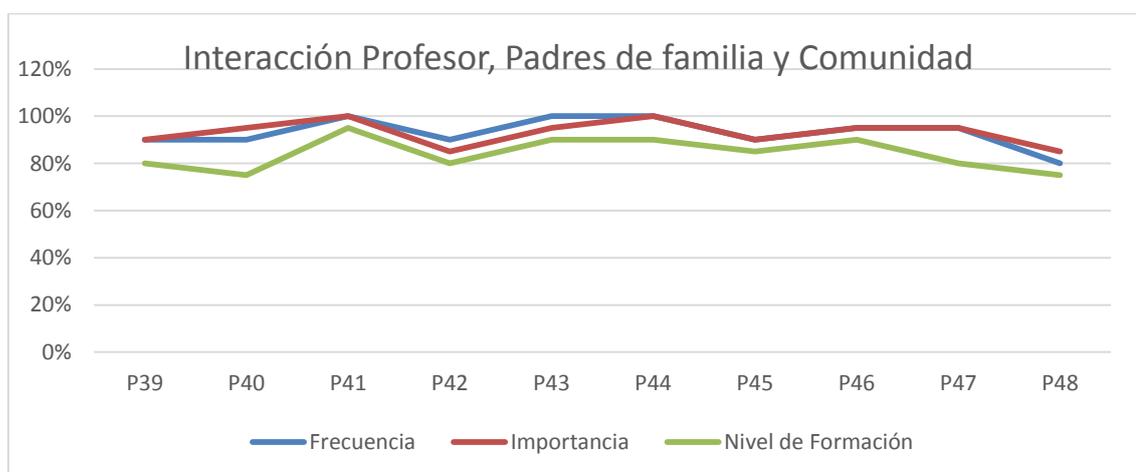


Figura 19: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. Titulados

Fuente: Tabla 22.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 23. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. Empleadores.

V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P39. Promover acciones de relación con la comunidad	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3,25	81%	3,5	88%	3,5	88%
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	100%	4	100%	4	100%
P42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3,75	94%	4	100%	4	100%
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3,75	94%	3,75	94%	3	75%
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes	4	100%	4	100%	4	100%
P45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3,75	94%	4	100%	4	100%
P46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de	4	100%	4	100%	4	100%

deporte)						
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	100%	4	100%	4	100%
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el lugar	4	100%	4	100%	4	100%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

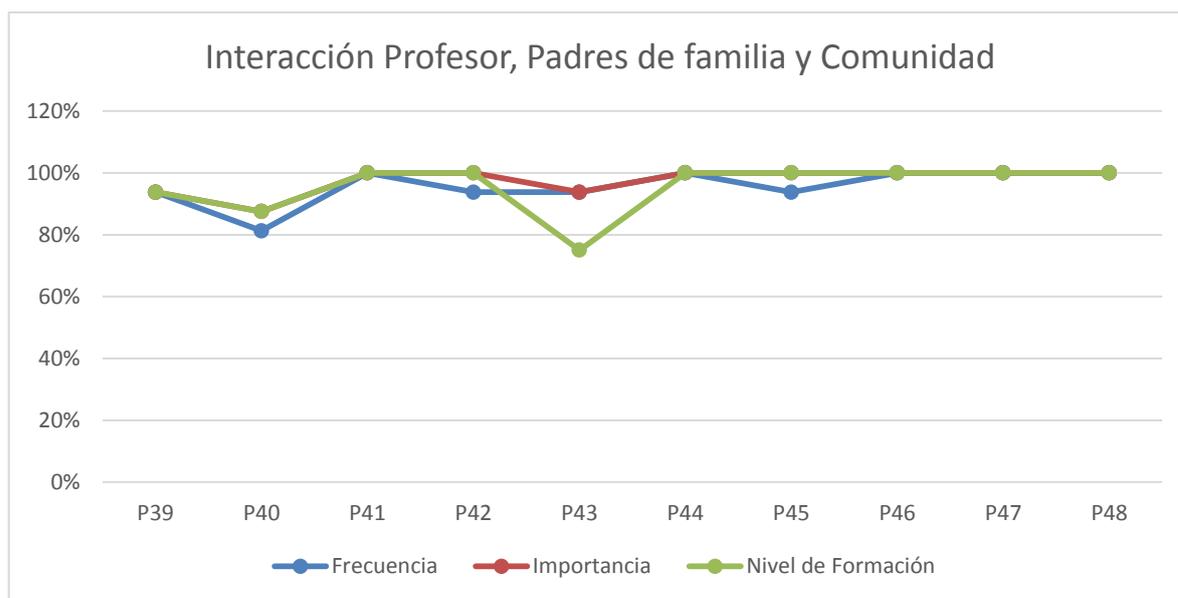


Figura 20: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. Empleadores.

Fuente: Tabla 23.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Al ser una comunidad educativa debe verse una interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, para que el desarrollo de la calidad educativa se pueda realizar de una manera integral. Es así que la promoción de acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo, promover la participación de los padres de familia, interactuar con los padres de familia tanto dentro como fuera de la institución.

Intervenir en la solución de conflictos, conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas sociales, atender a los representantes y realizar tutorías de las diferentes materias, muestran un porcentaje elevado en lo que se refiere a frecuencia e importancia, pero se da una notoria diferencia porcentual en lo que corresponde al nivel de formación que se necesita para realizar de la mejor manera estas actividades.

En cuanto a los empleadores al ser ellos también parte de la comunidad educativa, y de acuerdo a su visión, han observado en los titulados una gran participación en lo que

corresponde a esta variable de la encuesta, ya que presentan porcentajes elevados en cada una de sus alternativas.

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

Tabla 24. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Titulados.

VI. PROFESOR Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	100%	4	100%	3,8	95%
P50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3,8	95%	3,8	95%	3,4	85%
P51. Participar en sesiones de trabajo	4	100%	4	100%	3,6	90%
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3,8	95%	4	100%	3,6	90%
P53. Participar en Círculos de Estudio	3,6	90%	3,6	90%	3,4	85%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

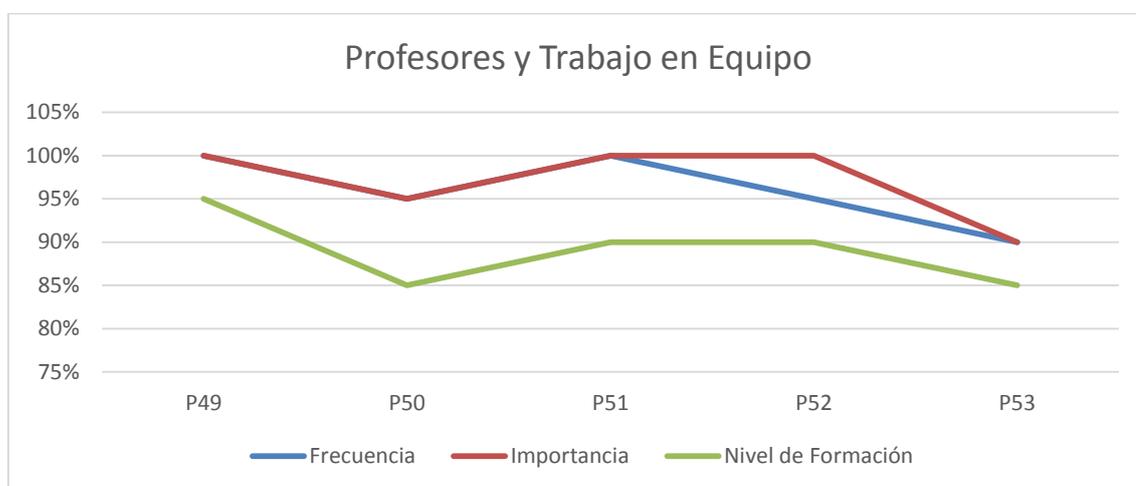


Figura 21: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Titulados.

Fuente: Tabla 24.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 25. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Empleadores.

VI. PROFESOR Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
P49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	100%	4	100%	4	100%
P50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas	4	100%	4	100%	4	100%

actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)						
P51. Participar en sesiones de trabajo	4	100%	4	100%	4	100%
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%
P53. Participar en Círculos de Estudio	3,75	94%	3,75	94%	3,75	94%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

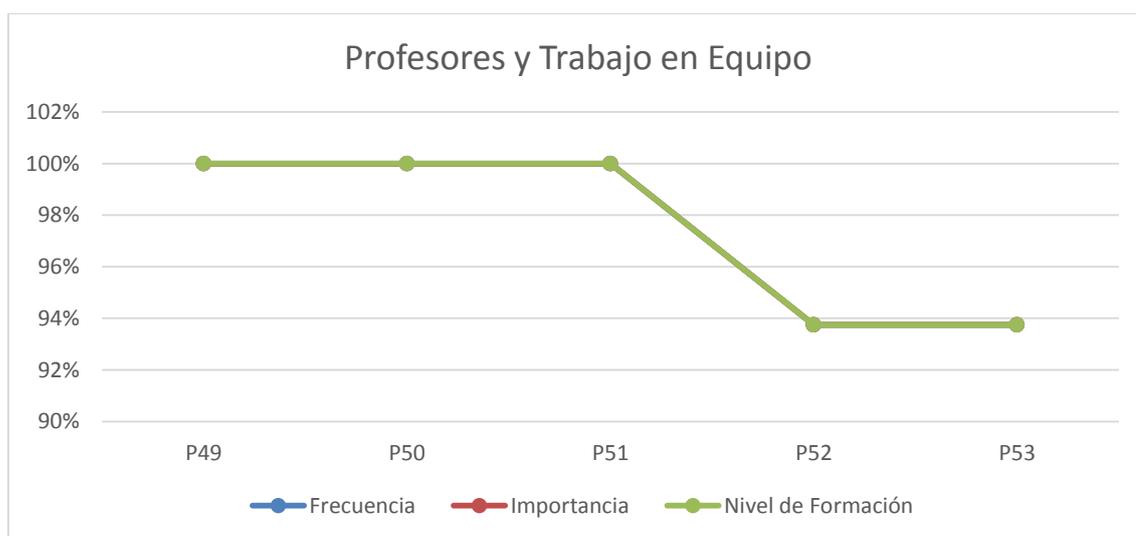


Figura 22: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Empleadores.

Fuente: Tabla 25.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Un buen trabajo en equipo va a permitir el correcto funcionamiento de la institución educativa, obteniéndose un alto porcentaje en titulados y empleadores en lo que respecta al trabajo en equipo. En lo que se refiere a frecuencia e importancia en las preguntas se observa un elevado porcentaje, pero siempre es notorio en lo que respecta el nivel de formación que presentan los titulados ante estas interrogantes.

En cambio los empleadores en lo que se refiere a realizar reuniones de planificación, colabora con la organización, supervisión y control y participar en sesiones de trabajo les dan a los titulados un porcentaje de logro del 100%, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación; en lo que respecta a trabar en proyectos curriculares en equipos y participar en círculos de estudios, les dan un nivel de satisfacción del 94% en los tres aspectos.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla 26. Actividades de formación que ejecuta el titulado. Titulados.

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación

54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2,8	70%	4	100%	3,4	85%
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	75%	3,6	90%	2,6	65%
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	75%	3,8	95%	3,6	90%
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3,2	80%	3,6	90%	2,8	70%
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2,4	60%	3,4	85%	2	50%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

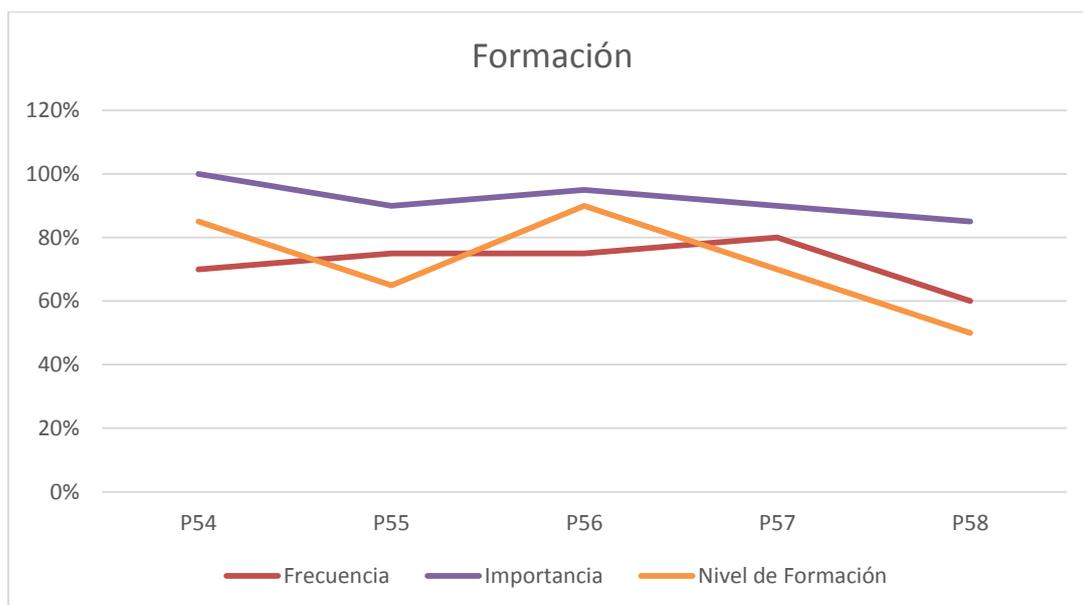


Figura 23: Actividades de formación que ejecuta el titulado. Titulados

Fuente: Tabla 26.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

Tabla 27. Actividades de formación que ejecuta el titulado. Empleadores.

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3,75	94%	4	100%	4	100%
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u	4	100%	4	100%	4	100%

organismos particulares						
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	4	100%	4	100%	4	100%
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	4	100%	4	100%	4	100%
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	3,75	94%	4	100%	4	100%

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

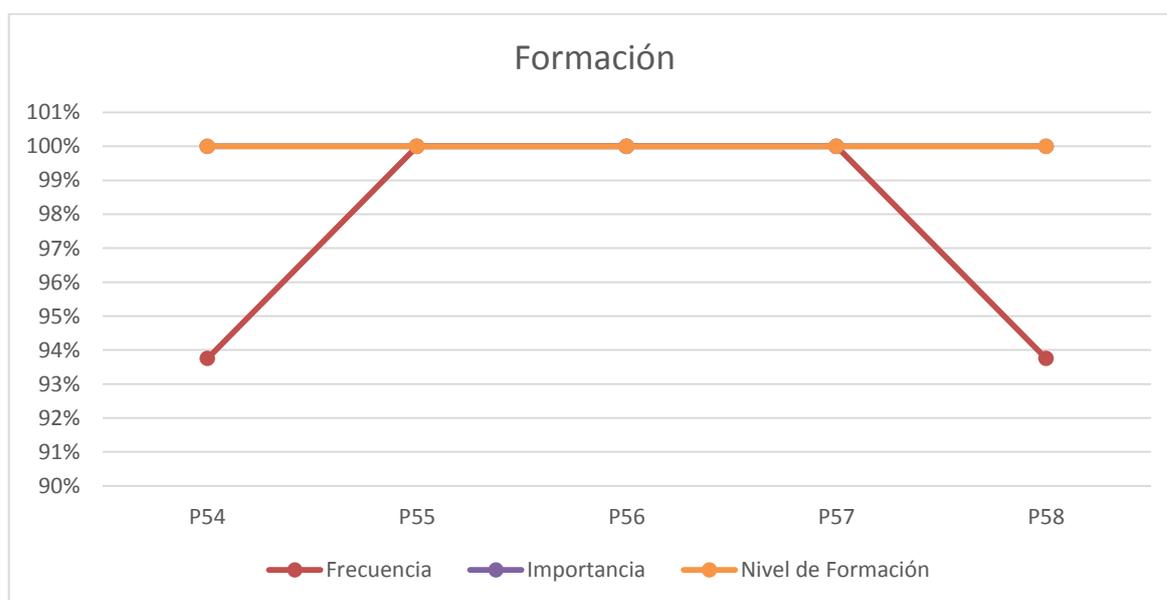


Figura 24: Actividades de formación que ejecuta el titulado. Empleadores.

Fuente: Tabla 27.

Elaborado por: Paola Fernanda Bustillos Bustillos, investigador (código 003)

La capacitación como parte de una actualización de los contenidos que son necesarios para un correcto proceso de enseñanza – aprendizaje, es muy importante tratarlo dentro de las instituciones educativas, ya que no solamente sirve a los docentes sino que mejora la calidad educativa que brinda la institución.

En lo que respecta a asistir a cursos de formación y actualización ya sean estos dictados por empresas privadas o por el Ministerio de Educación, presentan una frecuencia del 70% al 75% respectivamente, en importancia el 100% y el 90% y en nivel de formación el 85% y 65%.

En actualización de la Tics y elaboración de instrumentos administrativos y curriculares presentan porcentajes más elevados, pero en lo referente a asistir a cursos de aprendizajes de una segunda lengua, se presenta una frecuencia del 60%, una importancia del 85% y un nivel de formación del 50%.

Estos resultados son contrastantes con los obtenidos por parte de los directivos, en donde el porcentaje más bajo se presenta en la frecuencia de la asistencia a cursos de aprendizajes de una segunda lengua con un 94%. Esto significaría que los docentes sienten que no están siendo capacitados, mientras que los empleadores piensan que sus docentes están recibiendo una correcta capacitación.

CONCLUSIONES

- Todos los titulados encuestados, laboran en instituciones educativas, desarrollando actividades relacionadas directamente con el nivel de estudios realizados en la Universidad.
- Los docentes titulados no reciben capacitación continua sobre actualización y fortalecimiento curricular por parte de la Universidad.
- Se presenta una estrecha relación entre la formación académica y la actividad profesional que realizan los titulados en las instituciones educativas en las que laboran, sin embargo esta no es completa, puesto que existen dos titulados que ejercen cargos de directivos, y no cuentan con los conocimientos necesarios para el ejercicio de dichas funciones, sino que más bien los han ido adquiriendo conforme se les ha ido asignando labores.
- Existe un alto porcentaje de inserción laboral entre los titulados de la institución, puesto que en su gran mayoría se encuentran laborando en instituciones educativas cumpliendo el rol de docentes.
- Todos los docentes titulados investigados en el presente trabajo de investigación, están comprometidos con su labor de educadores, al demostrar su participación activa dentro de las necesidades planteadas por parte de sus empleadores para el adecuado desempeño de la actividad educativa.

RECOMENDACIONES

- La Universidad Técnica Particular de Loja de manera clara y constante presentará a los aspirantes a la carrera de educación, información sobre su perfil de egreso, para que los nuevos estudiantes sean correctamente direccionados a lo que quieren ser en su vida profesional.
- Organizar e implementar por parte del departamento de Educación Continua de la Universidad, cursos de actualización y fortalecimiento docente, que vayan de acuerdo a los cambios que se siguen dando dentro del sistema educativo, estos cursos deberían tener la motivación adecuada como becas y descuentos especiales para estudiantes egresados de la Universidad.
- Adecuar y actualizar constantemente el currículo o pensum de estudios de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL, conforme se va actualizando el currículo del sistema educativo ecuatoriano además de anexar materias que preparen al docente para ejercer cargos administrativos.
- Implementar tutorías de modalidad presencial a cargo de mentores para los últimos años de la carrera, durante el período de la práctica pre profesional, con el fin de aprender sobre cómo se desempeña un profesor dentro del aula de clase.
- Incentivar y motivar a los docentes titulados a que asistan y aprueben cursos de capacitación y actualización de contenidos, para su crecimiento personal con el fin de contar con profesionales de alto rendimiento y aportar con una educación de calidad.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

6.1. Tema:

Capacitación de los docentes egresados pertenecientes al Centro Provincial Cuenca de la UTPL, en la Actualización y Currículo 2016, para promover el mejoramiento de la calidad educativa a través de una correcta gestión académica, pedagógica y administrativa.

6.2. Justificación

En la actualidad se realiza una total transformación a la educación ecuatoriana implementando procesos en línea, con el fin de promover la innovación, aplicando sistemas informáticos para el registro de calificaciones, asistencias y evaluaciones y que estos procesos permitan a los docentes interactuar y asignar tareas a los estudiantes en línea, además de involucrar a los padres de familia, en dicho proceso informático.

Todo esto mientras se renueva el currículo y el plan decenal de educación que pretende renovarse para mejorar la calidad educativa y lograr mayor equidad, permitiendo que los estudiantes sin importar si estos cuentan con necesidades educativas especiales formen parte activa en las aulas, requiriendo para ello que los docentes tengan las competencias y destrezas necesarias para enfrentarse a dicho proceso de cambio.

Una vez efectuado el análisis de los resultados obtenidos, refiriéndose para ello a los relacionados con la capacitación docente, que corresponden a las preguntas 54, 55, 56 y 57, se obtiene un promedio del 75% en frecuencia, 93,75% en importancia y un 77,5% en nivel de formación, dan cuenta de que tienen un buen nivel en los temas relacionados a: actualización curricular, Tics y elaboración de instrumentos administrativos, pedagógicos y curriculares, pero este nivel no les podría garantizar en un 100% el acceso a la posibilidad de obtener un nombramiento en el magisterio y si ya lo tuvieran, a una recategorización, que serían necesarias para seguir escalando a nivel profesional y así mejorar su calidad de vida.

El proyecto hace referencia a la Actualización Currículo 2016, basándose en los objetivos del Plan Decenal de Educación 2016-2025, tomándolo en cuenta como el instrumento de gestión estratégica que está diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Para ello es imprescindible el análisis minucioso del currículo educativo ecuatoriano, incluyendo en dicho estudio algunos artículos de la LOEI que consideramos deben ser conocidos por los docentes, para que puedan ejercer de una manera correcta sus derechos y sus obligaciones. La concreción de esta propuesta será muy útil para mejorar las competencias y destrezas de los docentes titulados, en lo referente al uso y manejo del currículo y la LOEI.

6.3. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudio, será semipresencial de la siguiente manera: 50% presencial para realizar actividades prácticas individuales y grupales con la tutoría del profesor, y 50 % virtual mediante foros de debate, pruebas online, videoconferencias, entre otros.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo general:

Capacitar a los docentes egresados pertenecientes al Centro Provincial Cuenca de la UTPL, en la Actualización y Currículo 2016, para promover el mejoramiento de la calidad educativa a través de una correcta gestión académica, pedagógica y administrativa.

6.4.2. Objetivos específicos:

- Capacitar sobre el nuevo Currículo 2016.
- Instruir en línea sobre Normativa Legal Educativa a los titulados en ejercicio de funciones docentes.
- Utilizar y aplicar el nuevo Currículo Educativo Ecuatoriano con recursos tecnológicos y pedagógicos en el aula de clase.
- Desarrollar competencias y destrezas en el manejo y utilización del nuevo Currículo.

6.5. Metodología: Marco Lógico

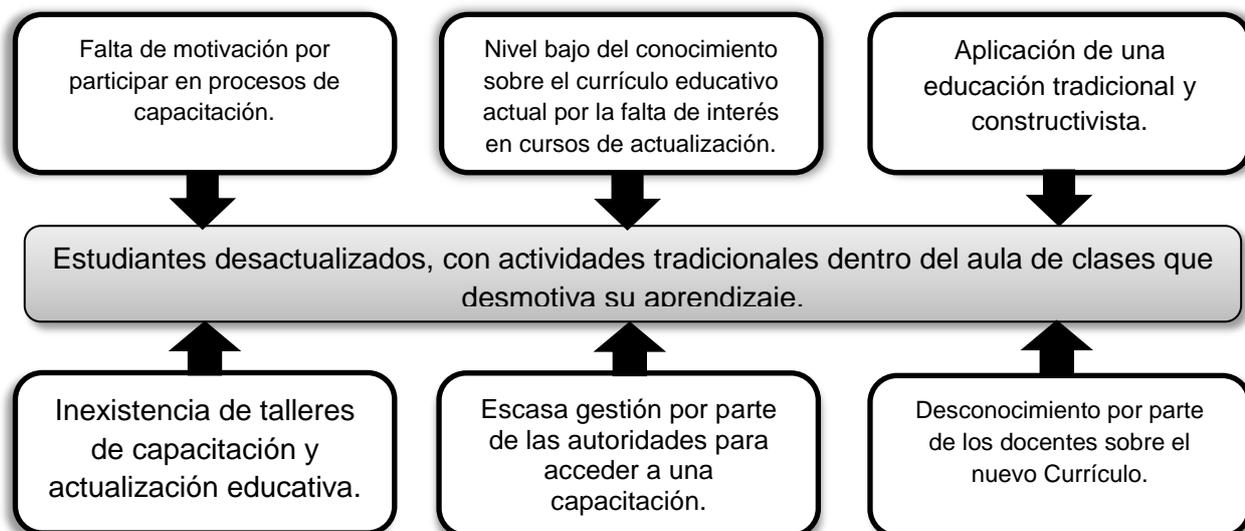
Dentro de la metodología de Marco Lógico se efectúa:

6.5.1. Análisis de Involucrados

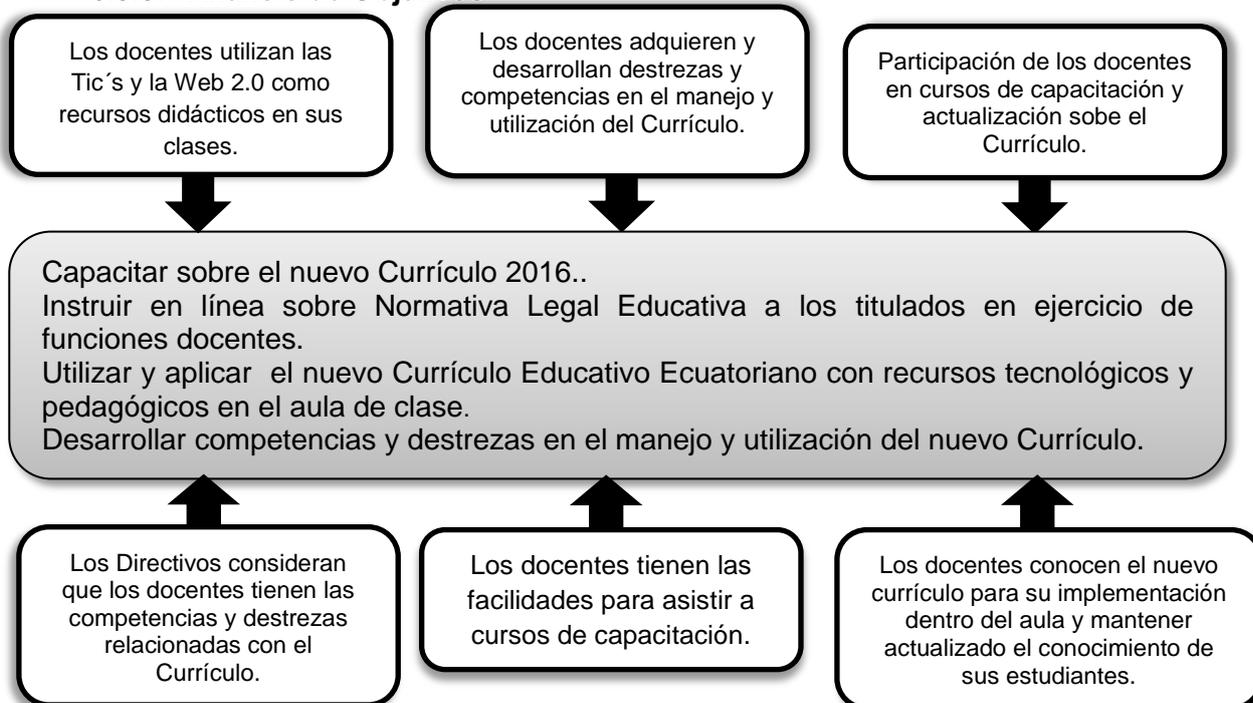
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación	Actualizar conocimientos	Falta de formación en destrezas y	Recursos: Humanos: del Autora	Mejoramiento profesional. Capacitación en	Falta de recursos económicos.

	tecnológicos y curriculares. Mejorar el nivel de sus destrezas y competencias profesionales. Tener mayores oportunidades de inserción laboral y estabilidad para mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida.	competencias profesionales ante los actuales requerimientos del Ministerio de Educación. Desinterés y falta de motivación por la investigación y capacitación. Dificultad para ingresar al magisterio. Desconocimiento de la Ley de Educación y su reglamento.	proyecto. Titulados de CCEE – Educación Básica. Materiales: Computador. Proyector. Copias. Material de escritorio. Mandatos: LOEI y su reglamento. Plan Decenal de Educación. Documentos de Fortalecimiento y Actualización Curricular.	innovaciones pedagógicas. Realización de un manual de resumen de los talleres. Mucho interés por la estrategia.	Falta de apoyo por parte de los directivos. Posible falta de tiempo para asistir a los talleres de capacitación. Desmotivación por parte de los docentes hacia procesos de actualización pedagógica.
Empleadores	Aportar al desarrollo de la sociedad a través de una educación de calidad. Mejorar el rol profesional de sus docentes para mejorar la calidad de la educación. Actualizar conocimientos sobre la utilización de las tecnologías en educación y reformas curriculares.	Poca influencia de la institución educativa en la vida comunitaria. Bajas calificaciones de estudiantes y docentes en evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación. Falta de conocimientos de los docentes en estrategias innovadoras de enseñanza.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto. Titulados de CCEE – Educación Básica. Materiales: Computador. Proyector. Copias. Material de escritorio. Mandatos: LOEI y su reglamento. Plan Decenal de Educación. Documentos de Actualización y currículo 2016.	Mejoramiento profesional. Capacitación en innovaciones pedagógicas. Realización de un manual de resumen de los talleres. Mucho interés por la estrategia.	Falta de autorización a los docentes para asistir a los talleres de capacitación

6.5.2. Análisis de Problemas



6.5.3. Análisis de Objetivos



6.5.4. Análisis de Estrategias de solución

ALTERNATIVA 1: Elaboración de proyectos relacionados a la Actualización Curricular.

ALTERNATIVA 2: Capacitación sobre la Actualización y Currículo 2016, con elaboración de material impreso y digital.

VALORACIÓN

0 puntos = NADA ACEPTABLE

1 punto = POCO ACEPTABLE

2 puntos = ACEPTABLE

3 puntos = MUY ACEPTABLE

Criterios de Valoración	Elaboración de proyectos relacionados con la Actualización Currículo 2016.	Capacitación en el Fortalecimiento y Actualización Curricular con elaboración de material impreso y digital.
Posibilidad de éxito	2	3
Costo/Beneficio	1	3
Riesgo	2	2
Talento Humano disponible	3	3
Impacto sociocultural	3	3
Impacto educativo	3	3
Tiempo	2	3
TOTAL	16	20

Luego de analizar la evaluación de las alternativas planteadas, se elige la opción número 2, por ser la más factible de acuerdo a los indicadores.

6.5.5. Estructura analítica del proyecto (EAP)

FIN: Docentes capacitados y actualizados sobre el uso y aplicación del nuevo Currículo Ecuatoriano.

PROPÓSITO: docentes con las competencias y destrezas necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral.

PRODUCTO 1: docentes participan en el proceso de capacitación sobre el nuevo Currículo.	ACTIVIDAD 1: Diseño y elaboración del material impreso y digital. Taller sobre "Actualización y Currículo 2016, aplicadas al nuevo modelo de educación ecuatoriana".
--	---

PRODUCTO 2: docentes desarrollan competencias y destrezas en el manejo y utilización del nuevo Currículo.	ACTIVIDAD 2: Taller sobre aplicación de la Actualización y Currículo 2016, aplicadas al nuevo modelo de educación ecuatoriana.
PRODUCTO 3: docentes aplican el nuevo Currículo Educativo Ecuatoriano con recursos didácticos y pedagógicos en el aula.	ACTIVIDAD 3: Taller de planificación de la Actualización y Currículo 2016, aplicadas al nuevo modelo de educación ecuatoriana”.

6.6. Plan de acción (Etapa de planificación): Matriz del Marco Lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Docentes capacitados y actualizados sobre el Currículo.	A finales del mes de marzo del 2018, el 90% de los docentes han incorporado significativamente el nuevo currículo, al proceso enseñanza – aprendizaje.	Planificaciones curriculares (PCA – PBC - PTA) Actas de gestión académica. Estadísticas de seguimiento a los titulados.	Procesos de evaluación docente y posterior contratación y otorgamiento de nombramientos por parte del Ministerio de Educación.
PROPOSITO: docentes con las competencias y destrezas necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral.	A partir del mes de abril del 201, el 100% de los docentes titulados en Educación Básica de la UTPL, habrán desarrollado las competencias y destrezas necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral.	Planificaciones curriculares. Resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño docente registrados en la página del Ministerio de Educación. Resultados obtenidos en la autoevaluación institucional, publicados en la página web de la institución.	Apoyo por parte de los empleadores para participar de la capacitación. Participación de los docentes titulados en los programas de formación continua organizados por la UTPL.
COMPONENTES / RESULTADOS Los docentes participan en el proceso de capacitación. Los docentes desarrollan destrezas y competencias. Los docentes utilizan y aplican sus	El 100% de los docentes participa en el proceso de capacitación. El 100% de los docentes desarrollan destrezas y competencias. El 100% de los	Informe por escrito del taller realizado. Informe por escrito del taller realizado. Planificaciones de las	Los docentes disponen del material necesario para participar del taller de capacitación. Los docentes disponen de los recursos económicos necesarios para el desarrollo de sus destrezas y competencias. Los docentes cuentan con el

conocimientos como recursos tecnológicos y pedagógicos en el aula de clase.	docentes utiliza y aplica sus conocimientos como recursos tecnológicos y pedagógicos en la planificación de su clase.	clases desarrolladas por los docentes aplicando sus conocimientos tecnológicos y pedagógicos.	material tecnológico y didáctico necesario para la aplicación de sus destrezas y competencias en el aula de clase.
---	---	---	--

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO
MÓDULO 1: Actualización y Fortalecimiento Curricular.	
- Parte 1: Documentos legales y normativos.	\$ 400,00
- Parte 2: Documentos pedagógicos y educativos.	(40 horas)

6.7. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Los docentes participan en el proceso de capacitación.	Taller sobre "Actualización y Currículo 2016, aplicadas al nuevo modelo de educación ecuatoriana".	Trabajo grupal: - Formar grupos. - Realizar el trabajo en grupo. - Preparar una presentación. - Presentación del trabajo. Trabajo individual. - Resolución de actividades en el módulo. - Resolución de actividades en la plataforma.	Asistencia. Puntualidad. Participación. Presentación grupal. Resolución de actividades: módulo – plataforma.	\$ 400,00	Enero 2018.	Abril 2018.
Los docentes desarrollan destrezas y competencias.	Taller sobre aplicación de la Actualización y Currículo 2016, aplicadas al	Trabajo grupal: - Formar grupos. - Realizar el trabajo en	Asistencia. Puntualidad. Participación. Presentación grupal.	\$ 400,00	Enero 2018.	Abril 2018.

	nuevo modelo de educación ecuatoriana.	<p>grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar una presentación. - Presentación del trabajo. <p>Trabajo individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de actividades en el módulo. - Resolución de actividades en la plataforma. 	Resolución de actividades: módulo – plataforma.			
Los docentes utilizan y aplican sus conocimientos como recursos tecnológicos y pedagógicos en el aula de clase.	Taller de planificación de la Actualización y Currículo 2016, aplicadas al nuevo modelo de educación ecuatoriana”.	<p>Trabajo grupal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formar grupos. - Realizar el trabajo en grupo. - Preparar una presentación. - Presentación del trabajo. <p>Trabajo individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de actividades en el módulo. - Resolución de actividades en la plataforma. 	<p>Asistencia.</p> <p>Puntualidad.</p> <p>Participación.</p> <p>Presentación grupal.</p> <p>Resolución de actividades: módulo – plataforma.</p>	\$ 400,00	Enero 2018.	Abril 2018.

6.8. Bibliografía de la propuesta

- Ministerio de Educación. (2013). *Introducción a las adaptaciones curriculares para estudiantes con Necesidades Educativas Especiales*, Quito. Centro gráfico del Ministerio
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Quito. Editora Nacional.

- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica*, Quito, Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación. (2015). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Centro gráfico del Ministerio
- Ministerio de Educación. (2010). *Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación*, Quito. Centro gráfico del Ministerio.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLIAUD, A. ANTELO, E. *Iniciarse a la Docencia. Los gajes del oficio de enseñar.* Profesorado. 13 (1): 89 – 100, Abril 2009.
- ALONSO, L. FERNANDEZ, C. (2009). *El debate sobre las competencias.* Madrid. Icono.
- AVALOS, B. *La inserción profesional de los Docentes.* Profesorado. 13 (1): 41 – 59, Enero 2009.
- GARCÍA, Soledad. GARCIA, Carmen. *La solución la tienes tú! El proceso de formación de un profesor novel.* Profesorado. 13 (1): 127 -140, Abril 2009.
- LEÓN, M. (2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador, Quito, FLACSO/CEPAL/GTS.*
- Ministerio de Educación. (2013). *Introducción a las adaptaciones curriculares para estudiantes con Necesidades Educativas Especiales,* Quito. Centro gráfico del Ministerio
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural,* Quito. Editora Nacional.
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica,* Quito, Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación. (2015). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.* Quito. Centro gráfico del Ministerio
- Ministerio de Educación. (2010). *Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación,* Quito. Centro gráfico del Ministerio.
- NEMIÑA, R. GARCÍA, H.Ma. MONTERO, L. *Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio.* Profesorado. 13 (1): 101 – 115, marzo 2009.
- RUFFINELLI, A. *¿Qué aprenden los docentes en su primer año de ejercicio profesional?: representaciones de los propios docentes principiantes.* Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 51 (2): 56-74, 2014.

SANDOVAL, E. *La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México*. Profesorado. 13 (1):183 – 194, marzo 2009.

TOLENTINO, R. RODRÍGUEZ, M. MARTINEZ, E. *La mirada de los noveles: sus problemas y necesidades en contextos de vulnerabilidad*. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa/15.Procesos de Formación/Ponencia. Recuperado de: www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/VII/docs/area_15/1103.pdf

WELLER, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín redEtis*, (5), 1-6.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para titulados/empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

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

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

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		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
VL PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VL 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 3: Encuesta a Directivos: Inventario de tareas del trabajo docente

				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.

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco 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.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Anexo 4: Encuesta dirigida a directivos

ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5: Docente de la Unidad Educativa Bilingüe Interamericano



Anexo 6: Docente de la Escuela Fiscal Mixta “Cooperativa La Cría”

