



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**AREA SOCIO HUMANISTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN FISICO - MATEMATICO**

**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Tecnica Particular de Loja.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTOR: Desiderio Apraez, Miguel Angel**

**DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucía, Lic.**

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

**2013**



## Certificación

Licenciada.

**Condor Esparza Ana Lucia.**

Directora del trabajo de fin de carrera.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** realizado por el **profesional en formación: Desiderio Apraez, Miguel Angel;** cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto como en el contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre de 2013

f).....

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Desiderio Apraez Miguel Angel** declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: **Desiderio Apraez Miguel Angel.**

Cédula: 0915609135

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, quien ha sido mi guía en todo este caminar de mi vida, luego a mi Madre la Señora Elva María Apraez C. quien me ha respaldado en todo momento en mi constante claudicar y me ha empujado a lograr este paso en mi carrera profesional.

# INDICE DE CONTENIDOS

## Tabla de contenido

CARATULA .....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
INDICE DE CONTENIDOS.....	v
RESUMEN EJECUTIVO .....	1
ABSTRAC .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	8
2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....	29
2.1 Diseño de la Investigación.....	30
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	30
2.3. Preguntas de investigación .....	31
2.4. Contexto.....	32
2.5. Población y muestra.....	32
2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.....	33
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	33
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	34
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.2. Características académicas de los titulados .....	36
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación .....	39
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 de titulados y empleador.....	41
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.....	41
3.3. Valoración del docente con respecto a su profesión .....	41
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	41
3.4 Satisfacción docente.....	43

3.5. Inventarios de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados. ....	44
3.5.1 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado. ....	44
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado. ....	45
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. ....	46
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. .	47
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad de parte del titulado. ....	48
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo .....	49
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	50
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	52
4.1 Conclusiones .....	53
4.2. Recomendaciones .....	55
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	56
5.1. Justificación .....	57
5.2. Objetivos. ....	57
5.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico.....	58
5.3.1. Análisis de Involucrados:.....	58
5.3.2 Análisis del Problema.....	59
5.3.3. Análisis de Objetivos.....	59
5.3.4. Análisis de Estrategias .....	60
5.4. Plan de Acción .....	61
5.4.1. Matriz de Marco Lógico .....	61
5.5 Resultados esperados.....	62
5.6. Bibliografía de la propuesta .....	62
6. BIBLIOGRAFÍA.....	63
7. ANEXOS.....	65
Anexo 1 .....	66
Anexo 2 .....	67
Anexo 3 .....	77



## RESUMEN EJECUTIVO

El siguiente trabajo tiene como finalidad mostrarle la realidad del desarrollo profesional de los titulados de la UTPL entre los años 2007 – 2011 en la mención de educación básica, bajo la perspectiva de los propios titulados y de sus ocasionales empleadores.

Este análisis se compone de dos partes, en la primera, que a su vez se subdivide, encontraremos como parte inicial de este estudio la actualidad socio – económica del titulado, información de aspectos personales acerca de su presente en cuanto a desarrollo personal, y luego un análisis del desenvolvimiento profesional del mismo, puesto que en esta parte está plasmada a través de un extenso cuestionario, la visión acerca de las distintas tareas que como docentes les toca desarrollar enfocados desde el punto de vista del titulado y el empleador.

En la parte final se encuentra una propuesta de intervención que tiene por objetivo encaminar la solución al siguiente problema:” El escaso nivel de capacitación docente para aplicar recursos didácticos y educativos de manera óptima dentro del aula”, para con ello mejorar la situación actual de los titulados dentro de su desarrollo personal y profesional.

Palabras claves: **desarrollo profesional, titulados, propuesta de intervención, empleadores, análisis.**

## ABSTRAC

The following paper aims to show the reality of professional development UTPL graduates between the years 2007 - 2011 at the mention of basic education under the perspective of the graduates and their employers casual.

This analysis consists of two parts, the first, which in turn are subdivided find initial part of this study present socio - economic titled, information about your personal issues regarding this development, and then an analysis of the professional development of the same, since in this part is captured through an extensive questionnaire, the vision of the different tasks as teachers develop their turn approached from the point of view of the titled and the employer.

In the end there is a proposal for intervention that aims to route the solution to the following problem: "The low level of teacher training to implement teaching and educational resources optimally in the classroom", to thereby improve the current situation graduates in their personal and professional development.

Keywords: **professional development, graduates intervention proposal, employers, analysis.**

## INTRODUCCIÓN

La investigación llevada a cabo a través de este trabajo tiene una importancia preponderante por cuanto permite tener una constatación de la realidad en la que los titulados de la Universidad se encuentran actualmente, permite dar a conocer si realmente los estudios realizados en sus años universitarios les han proporcionado las competencias necesarias dentro del sector educativo tan competitivo en estos días y a través de esa certeza, han logrado ubicarse en el plano laboral para el que fueron preparados a lo largo de su periodo como estudiantes, de si las competencias obtenidas en la universidad les han permitido tener el status profesional para el que se prepararon durante los años de estancia en su alma mater, y el nivel de satisfacción que tienen respecto de lo que la universidad como institución promocionó para conseguir su desarrollo profesional y alcanzar afianzarse en su campo de trabajo o ingresar sin inconvenientes en este desafío laboral. Esta investigación es importante porque le permite saber a la institución universitaria, si lo que proponen en su pensum académico y de formación profesional es lo que necesita el país y está cumpliendo con ese requisito o si debe cambiar su esquema de formación para mejorar el producto que está entregando cada periodo, y a nosotros nos sirve para identificar el éxito profesional que tienen nuestros compañeros y poder tener la certeza que estamos en la misma capacidad de obtener alguna plaza de empleo de acuerdo a nuestro nivel de preparación probado en la universidad.

Este tipo de actividades investigativas es un hecho sin precedentes y la UTP, es pionera en la estructuración de este tipo de trabajos, en el que se busca conocer la realidad de la situación profesional de los titulados en el último quinquenio y la forma en que la universidad ha aportado en el desempeño laboral exitoso de sus egresados y de esta manera conocer si el pensum académico propuesto está adaptado a la realidad del Ecuador y a satisfacer sus necesidades prioritarias en cuanto a educación en el nivel básico.

El trabajo de investigación como todo tiene su proceso que en este caso en particular, se vio en cierta forma alterado y apresurado por la distorsión de entrega con el cronograma de actividades que puso en complicación el cumplimiento eficiente del mismo, al no poder satisfacer de parte de la universidad con los tiempos de entrega y apresurarnos en la labor investigativa para la que no se dio el tiempo adecuado a fin de poder obtener mejores resultados. El trabajo de campo se debe dar, pero también hay que tomar en cuenta la disponibilidad de los profesionales en formación que muchas veces tenemos varios empleos y obligaciones que cumplir y estamos en esta universidad precisamente

porque carecemos de los momentos para asistir a sesiones personalizadas de estudio, sin embargo y a pesar de ese obstáculo, se realizó la tarea encomendada, otro detalle es la información a veces poco precisa o mal estructurada a fin de realizar la tarea encomendada, por último la falta de colaboración de los centros de estudios o trabajos de los titulados para ayudar con información al respecto de estos, así como el temor de que esa información proporcionada sea mal utilizada, como se ve son varias situaciones que conspiran para realizar de mejor manera la labor pedida, sin embargo a pesar de esos obstáculos fue bien elaborada y terminó siendo una experiencia muy enriquecedora y que nos permitió conocer la realidad de los graduados de la UTPL.

La investigación se realizó de manera parcialmente exitosa, fueron contactados cinco de siete investigados, sin embargo fue muy satisfactoria en la parte del trabajo con aquellos titulados que se encontraron, puesto que brindaron toda la colaboración, a pesar de estar en época de certificaciones y entrega de calificaciones, así como presentaciones o trabajos complejos en los que estuvieron inmersos durante el tiempo que tuvieron la visita de los investigadores, a pesar de todo esto, se pudo constatar que el nivel de trabajo de los distintos titulados es alto y son bien observados en su cumplimiento profesional por la mayoría de sus empleadores, quienes proporcionan una muy buena referencia de los profesionales salidos de la UTPL.

Dentro de todo trabajo realizado, se establecen objetivos que se deben ir cumpliendo según se desarrollen todas las etapas de la investigación estructurada, y en la presente se han planteado de manera específica los siguientes, que se irán describiendo como se fueron cumpliendo y en qué etapa de la tarea realizada se constataron de manera concreta.

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

Esto se visualizó al momento de constatar el lugar de trabajo de los titulados y conversar con este acerca de las condiciones de trabajo en las que está involucrado, revisando las instalaciones de su lugar de trabajo y así determinar si son las adecuadas para obtener un desempeño óptimo de las mismas.

- **Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.**

Esto se constató al momento de realizar la entrevista inicial a los directivos, y de las respuestas que estos nos dieron acerca de la realidad educativa de sus instituciones.

Y se ratificó al aplicarle las encuestas tanto a titulados como a directivos, por las respuestas que proporcionaron al punto referente de formación, séptimo de la encuesta aplicada.

Así también al visualizar las instalaciones de las distintas instituciones que fueron visitadas durante la investigación y ver que en varios casos necesitaban acondicionamientos y espacios más amplios y en otros disponían de lo necesario para el desarrollo de la actividad educativa.

- **Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.**

Al instante que se realizó la encuesta a ambos se pudo tener información sobre la manera en que el desarrollo profesional de los titulados, se manifiesta por una estrecha relación entre la formación obtenida en la universidad y la forma como establecen su actividad laboral en sus distintos momentos y puestos en los que se desempeñan.

- **Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.**

Durante el tiempo que se aplicó la encuesta tanto de titulados como de empleadores, esto dio una visión clara sobre cómo perciben ellos la frecuencia en que ejecutan su labor, y con algo más de tiempo se podría verificar la información al observar el desarrollo en su campo de trabajo.

- **Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.**

En la encuesta que se realizó se puede observar la manera en que son vistos los titulados y como perciben sus empleadores al mismo tiempo la importancia que estos les dan a las distintas labores relacionadas con su trabajo.

- **Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

Al finalizar este proyecto de investigación, se puede cumplir con este objetivo al establecer luego del estudio realizado cual sería la mejor propuesta para estructurar de manera más adecuada la formación profesional y laboral del profesional de la educación básica, y poder conocer la realidad en la que se desenvuelven, así como ayudar a mejorarla.

El proyecto de investigación está formado en su estructura por los siguientes componentes:

**Preliminares**, en primer lugar aparecen las páginas preliminares, las cuales contienen la información inicial de este trabajo de investigación, sobre quien lo realizó, cual es su estructura, orden y una breve descripción de cómo se llevó a cabo todo el desarrollo del mismo, estas páginas son en su orden las siguientes: portada, certificación, acta de cesión de derechos, índice, resumen e introducción.

**Metodología**, aquí se plasma el tipo de investigación, quienes participaron de la misma, los recursos que se utilizaron en su desarrollo, los análisis que corresponden a cada elemento del proyecto.

**Síntesis**, es la estructura del marco teórico del proyecto de investigación.

**Interpretación y análisis de resultados**, es la parte más relevante del trabajo, puesto que a través de esta se establecen los criterios que fueron investigados y que generaron los resultados obtenidos, con los que el investigador realiza sus estudios del mismo.

**Conclusiones y recomendaciones**, esta es la parte en donde el investigador da respuesta al analizar los resultados obtenidos y que ponen de manifiesto si se logró o no el objetivo inicial.

**Propuesta de intervención**, aquí se detalla cual sería dentro de las posibles soluciones la que se acerca con mayor fuerza a mejorar la situación inicial planteada en el proyecto y que debe ser en su estructura viable y aplicable.

**Bibliografía y anexos**, en esta parte se encuentran las distintas referencias bibliográficas y enlaces electrónicos que fueron utilizados para el desarrollo de la

investigación, así como tablas, fotos y demás elementos que complementa el trabajo en su composición final.

Por último se realiza la más cordial invitación a que Ud. revise este trabajo y pueda constatar la forma en que los titulados del quinquenio finalizado han desarrollado su carrera profesional, ha poder observar y conocer a través de la lectura la forma en que se desenvuelven en su ámbito laboral los profesionales de la educación básica, y a través del análisis de resultados de las encuestas a formar parte de la propuesta de intervención que muy modestamente se propone para mejorar la vinculación de la universidad con la sociedad y el estado, a fin de satisfacer sus necesidades más elementales y prioritarias en cuanto al tema de educación.

## **1. SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

**Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral, trayectorias.****Autor: Jürgen Weller.****Edición: marzo/06**

El artículo presenta un estudio hecho por la CEPAL, con ayuda de la GTZ alemana en cinco países latinoamericanos: Chile, Ecuador, Paraguay, El Salvador y Perú, con los que se tienen convenios bilaterales que buscan la inserción de los jóvenes en el campo laboral.

En talleres realizados sobre esta temática se analizaron tres puntos importantes: la expectativas y experiencias de los jóvenes en el campo laboral; las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias en la contratación de jóvenes y la capacitación; y, las características de rotación movilidad y trayectoria de los jóvenes adultos y jóvenes.

A partir de los resultados y según la idiosincrasia de cada país, se analizan las tensiones que tienen los jóvenes para ingresar al campo laboral y se buscan crear programas que generen políticas para resolver esta situación, como a continuación se detalla:

- Los jóvenes tienen mayor nivel de educación que sus cohortes anteriores, pero tienen mayores problemas de inserción laboral, esto se da porque en la actualidad se busca personal calificado para los pocos puestos de trabajo y en épocas de crisis se observa que aun esta cualificación no es suficiente entre los jóvenes, como si lo es entre los adultos y adultos mayores.
- Otro tipo de tensión se da en la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí, las expectativas sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en el. Esto puede ser atenuado con un trabajo de parte de las instituciones educativas a nivel de pasantías, visitas, así como una capacitación de lo que son sus derechos y obligaciones al momento de involucrarse en el campo laboral.

- En el caso de las mujeres jóvenes, estas están viendo el trabajo fuera de casa como una opción de mejoramiento y levantar su autoestima, sin embargo tienen muchos problemas al momento de insertarse en este por el bajo nivel que tienen en cuanto a educación formal, lo que les impide competir de manera más equitativa con sus coetarios masculinos.
- La creciente importancia de combinar estudios con trabajo puede afectar positiva o negativamente el desarrollo y la inserción de los jóvenes al campo laboral, porque mientras por un lado los convierte en seres capaces de asumir los dos roles, por otro están sujetos a presiones de ambos lados y pueden optar por abandonar el estudio, para evitar esto una opción sería que mientras realizan sus estudios, en épocas de vacaciones tengan acceso a un trabajo y puedan vivenciar lo que significa su ingreso a este campo sin afectar sus estudios.
- Otro aspecto de tensión es el vivir entre un discurso que impulsa la meritocrática y otro más real que es el de los contactos personales y las recomendaciones, así como el hecho de que las empresas exijan personal experimentado, pero los jóvenes no tengan acceso a esa experiencia solicitada porque el mercado no reconoce la experiencia que estos tienen en trabajos que les son accesibles, pero que no generan reconocimientos.
- Finalmente están los contextos que tienen que ver con los emprendedores, que ven truncadas sus intenciones por los elevados obstáculos para llevar a cabo los proyectos, así mismo está la parte cultural que impide el acceso de personas que no pertenecen a la clase dominante y eso genera brechas de inserción por el modo de verse o vestirse que no es semejante a lo exigido por la empresa, y por último tenemos las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, sobre todo en aquellos jóvenes que están formando o tienen su familia, y ven una inestabilidad para poder acceder a un puesto de trabajo.

Para mejorar la condición de inserción laboral en los jóvenes, se requiere de un entorno macroeconómico favorable que posibilite una dinámica demanda laboral, pero esto no es posible si las autoridades públicas, privadas y no gubernamentales coordinan políticas que relacione los esfuerzos que los jóvenes y sus familias realizan para lograr esa tan ansiada inserción laboral.

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

**Autor: Mauricio León.**

**Edición: septiembre/2006**

CEPAL y la GPZ, preocupados por la falta de programas y políticas que amparen el ingreso de los jóvenes al campo laboral con ayuda de la FLACSO y la Politécnica Salesiana, generaron un informe que busca aportar con políticas, programas y proyectos que ayuden a la inserción laboral de la población joven del Ecuador.

Para ello propone un esquema que va desde una visión “Ecuador como un país de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas las jóvenes”, y un objetivo: “garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a los jóvenes del Ecuador, en un mediante el mejoramiento de la empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.” Estos a su vez basados en los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud, que son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

El diagnostico que elaboraron la FLACSO y la UPS, fue de tipo cuantitativo y cualitativo, sobre la problemática de inserción laboral y entre otros aspectos destacaron los siguientes como relevantes: las personas entre 18 y 29 años son los que tienen la tasa más alta de desempleo, de estos el grupo más afectado es el de las mujeres, una muy buena parte de esta población está subempleada, su poca experiencia dificulta su ingreso al mercado laboral, no están calificados para los distintos empleos porque las exigencias son altas de las empresas, niveles de educación, valoración del empleo propio por los jóvenes, poca ayuda a los micro emprendimientos, proliferan las palancas, los jóvenes de hogares pobres tienen mínimas posibilidades, falta de coordinación interinstitucional de parte del gobierno, Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Nuestro país se encuentra suscrito a una serie de compromisos internacionales, que tienen como objetivo la inserción laboral de los jóvenes, los cuales tiene una visión, principios y políticas muy claras, a las que el Ecuador, como estado debe responder de manera eficiente, so pena de quedar relegado a ser considerado como una nación poco seria en la adquisición y cumplimiento de sus compromisos.

Todos ellos enmarcan políticas que el Ecuador como estado está en obligación de cumplir para satisfacer las necesidades educativas y laborales de sus habitantes, sobre todo en lo referente a la población joven y más desprotegida del mismo, sin distinción de ninguna naturaleza en su concepción política, sexual, religiosa, étnica, etc.

A todo esto se promueven tres políticas prioritarias para la inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y marco normativo del presente informe: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Dentro de la política de mejoramiento de la empleabilidad, se menciona dos programas, el de ampliación de la educación formal y el de capacitación laboral de los y las jóvenes, cada uno con su justificación, objetivo, criterios de establecimiento, población favorecida, instituciones ejecutoras, componentes, modalidad de intervención.

La política de Creación de Oportunidades de empleo, tiene como objetivo generar oportunidades de empleo a las mujeres jóvenes de manera particular al ser el grupo menos favorecido, y para desarrollar eso propone los programas: apoyo a los micro emprendimientos juveniles, de empleos emergentes, de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, de igual manera que en el caso anterior tendrá sus parámetros pero ahora se inserta eventos más específicos como son niveles de pobreza, servicios comunitarios entre otros.

Finalmente esta el fortalecimiento institucional, que busca alianzas institucionales con entidades académicas, así como trabajar a partir de instituciones existentes, con la finalidad de favorecer el fortalecimiento y promoción de organizaciones de jóvenes y realizar veedurías ciudadanas que observen la eficacia, eficiencia y transparencia así como la equidad de programas dirigidos a los y las jóvenes.

## **Políticas de inserción a la docencia: de eslabón perdido a fuente para el desarrollo profesional docente.**

**Autor: Carlos García.**

**Edición: noviembre/ 2007.**

El proceso de convertirse en docente es un desarrollo continuo que viene establecido por etapas que van marcando el quehacer del profesor, por eso se establece de parte de la OCDE que la formación docente, inserción y desarrollo profesional sean elementos que estén interrelacionados, pero la realidad es muy distinta. Es necesario establecer un proceso de inducción que ayude a los nuevos profesionales a involucrarse en su campo de trabajo de manera coherente, hasta llegar a convertirse en un experto y de ahí en un experto adaptativo que es el docente que está en innovación permanente.

Dentro de los problemas que tienen los nuevos docentes está el de que se le asigna cursos que nadie desea, salarios, problemas de indisciplina, falta de apoyo y no ser tenidos en cuenta al tomar decisiones. Así mismo se ve inmerso en un mundo nuevo del que conoce muy poco, haciendo comparación con el caso de los migrantes.

Todo esto genera en el nuevo docente una sensación de rechazo a la profesión y la muy posible deserción o abandono, por la falta de atractivo de la profesión, lo que genera un desfase en el número de docentes que se necesitan y un aumento de los estudiantes por aula y una disminución de la calidad de la enseñanza.

Ante este panorama los programas de inserción laboral docente se convierten en una buena alternativa para permitir que los nuevos profesores vayan adquiriendo la inducción necesaria en su quehacer diario, dentro de estos programas de inserción tenemos: la inserción básica, inducción básica y colaboración; inserción básica, colaboración, red de profesores y recursos extras.

Estos programas de inserción contenían elementos comunes, entre los que podemos mencionar: la orientación, el mentor, ajuste de las condiciones de trabajo, desarrollo profesional, reducción de tiempo para permitir al profesor principiante actividades de formación, colaboración con compañeros y valoración del profesor.

Este periodo de inserción laboral de los docentes noveles debe ser una política continua para la formación cabal de los profesores.

Se establece que esta inducción está formada por tres etapas: preparación, orientación y práctica. Y dentro de este tipo de ayuda a los noveles la figura del mentor es preponderante, pues es quien guía el proceso de formación que necesita el nuevo docente, este debe ser experimentado y capacitado en su labor para que pueda ocuparse de la tarea de enseñanza didáctica y pedagógica encomendada.

Estos programas se ven con mucha regularidad y relativo éxito en la mayoría de países de Europa, y cada vez son más los países que optan por este sistema de inserción. EE UU, China, Japón, Nueva Zelanda, entre otros países del planeta están dentro de esta política de inserción laboral para los docentes a fin de que estos tengan la capacidad suficiente para poder desarrollar su actividad.

Latinoamérica es en cambio uno de los sectores del mundo actual que todavía no opta de manera sostenida por esta política para mejorar el nivel de ingreso de los docentes a trabajar, salvo casos aislados de México, Chile y en cierta forma Argentina que son los países dentro de los estudios realizados que están involucrándose en este tipo de mejoramiento docente y ya se empiezan a ver resultados en esos países.

Como se puede ver es importante el compromiso del entorno educativo, centro escolar para apoyar la real inserción de los docentes, puesto que sin políticas sostenidas el principiante seguirá siendo una isla, un extraño que tendrá que resolver sus problemas solo y sin visos notables de solución dentro del sistema actual vigente.

## **Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas de Latinoamérica.**

**Autor: Denise Vaillant.**

**Edición: agosto /2006**

La mayoría de países latinoamericanos generaron cambios muy favorables a nivel de educación en la década de los noventa, los que llevaron a un mayor nivel de escolaridad y un aumento en la presión para los sectores educativos a nivel de secundaria, estos cambios que fueron establecidos a nivel administrativo, institucional y pedagógico, tuvieron su éxito relativo sin embargo no han provocado un desarrollo sostenido en los países de la región, puesto que las desigualdades entre centros educativos públicos y privados continua y el crecimiento económico en estos países ha sido mínimo, además que las reformas educativas encaminadas a mejorar no tomaron en cuenta a los docentes desde una perspectiva integral en cuanto a la profesionalización de la carrera.

Sin embargo estudios realizados en diversos países del mundo, respecto a este tema dan cuenta que el éxito que tienen es porque han centrado la respuesta en generar docentes con buenas características que dan como resultado que se obtengan mejores aprendizajes, según la NAEP y la OCDE, quienes en sus investigaciones dan a conocer de políticas aplicadas para atraer, desarrollar y retener a los profesores efectivos, así como opciones políticas que se deben tomar en cuenta en relación con los maestros y que pueden aplicarse en Latinoamérica. Se establece que una buena base para poder profesionalizar la docencia ante tanto fracaso ya determinado, podría ser la confluencia de tres elementos: la existencia de condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica, pero la realidad nos marca otra situación.

En lo que se refiere al perfil y condiciones laborales, se observa que la mayoría del cuerpo docente de Latinoamérica corresponde al sexo femenino y a profesoras muy jóvenes en comparación con sus pares de otras latitudes, así como que los años de estudio también son menos que los del resto del mundo, lo que las pone en clara desventaja en cuanto a preparación; sin embargo este cuerpo docente femenino es en este lado el que aporta más significativamente con la economía de sus hogares y se convierten en un respaldo para los mismos, a diferencia de sus pares masculinos.

Sin embargo como contrapunto a nivel de carrera docente se puede establecer que la única forma de crecimiento en su remuneración se da cuando este toma cargos de director o supervisor, es decir alejado del aula, más aun si no existe ningún tipo de evaluación que demuestre el desempeño ni ningún tipo de incentivos para mejorar.

Con todas estas condiciones se puede establecer que dentro de los pasos para poder atraer y retener buenos docentes, están el mejorar el proceso de formación inicial para que los docentes nuevos vayan obteniendo un mayor conocimiento de lo que corresponde a su desempeño, las instituciones formadoras que son muy diversas, y no cumplen con el rol de preparación asignado a ellas, las propuestas curriculares que hacen una diferenciación entre el nivel primario y el nivel medio, en el uno se hace énfasis en lo pedagógico y en el otro lo disciplinar; el desarrollo profesional de los docentes que tuvo mucha critica los cursos de perfeccionamiento de los años noventa; la evaluación y gestión institucional, en Latinoamérica, Chile es uno de los países que está desarrollando procesos de evaluación de desempeño docente de forma exitosa y coherente; otro elemento a mejorar es la imagen desvalorizada socialmente de los docentes, incluso por ellos mismos, ya sea por la importancia de la profesión o por los bajos niveles salariales que generan.

También está la satisfacción laboral que tiene que ver con la relación con los estudiantes y la vocación; la insatisfacción con la tarea, que la tienen quienes poseen salarios bajos y altos de forma equitativa.

Ante esta gama de factores se puede establecer que un sistema educativo no será mejor que los maestros que lo componen, lo que genera un doble reto: atraer candidatos bien calificados y promover su mejor desempeño, no de forma independiente una de la otra más si interrelacionadas, puestos que ambas influyen de manera significativamente positiva en tener mejores estudiantes y centros educativos. Por lo tanto uno de las tareas esenciales en América Latina es la manera de mejorar la perspectiva de carrera de los docentes y cambiar el imaginario colectivo referido a esta profesión.

La superación de esta situación pasa, conjuntamente, por devolver la confianza a los profesores, pero también, por mejorar las condiciones de trabajo y por exigir a los docentes que se responsabilicen por sus resultados.

## **Estándares educativos para la calidad de la Educación.**

**Autor: Ministerio de Educación.**

**Edición: 2012**

En el Ecuador el Ministerio de Educación está trabajando un concepto de calidad de educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y de igualdad de oportunidades para todos, para que ello se dé no solo debemos tomar en cuenta los aspectos académicos pedagógicos, sino entre otros la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética de una ciudadanía democrática, tomando en cuenta estos variados aspectos el Ministerio de Educación como ente rector ha generado los estándares de calidad, que son criterios orientadores para la acción educativa que poseen niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen la tan anhelada calidad educativa, los cuales deben ser cumplidos por todos los actores y serán monitoreados sus cumplimientos a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Los estándares de calidad son descripciones de logros esperados correspondientes a los diferentes actores del sistema educativo, sean estos estudiantes, docentes, directivos, institución, quienes deben cumplir estas metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Las características propuestos para estos estándares son: ser objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a desempeños medibles, ser fáciles de entender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, entre otros.

El principal propósito de los estándares de calidad es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, además existe evidencia que prueba a nivel mundial que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar su sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño, Profesional y de Infraestructura, con el objetivo de lograr que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los Estándares de Gestión Escolar, hacen referencia a los procesos de gestión y practicas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además de favorecer el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa.

Estándares de Desempeño Profesional, son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente para determinar su mejora permanente, actualmente tenemos desarrollados estándares para docentes y directivos, a futuro se generaran también para los otros actores de nivel profesional en el área educativa.

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

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de los procesos de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Estándares de Aprendizaje, son descripciones de los logros que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de su trayectoria escolar, desde el primer año de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que los estudiantes deben alcanzar al final de cada uno de los cinco niveles establecidos, el currículo contiene las herramientas necesarias para que el estudiante año a año vaya acercándose a ese ideal, es decir, si se aplica bien el currículo los estudiantes alcanzaran los Estándares de Aprendizaje, estos corresponden a las cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, y se establecen cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Estándares de Infraestructura, establecen requisitos esenciales orientados a determinar las particularidades que deben poseer los espacios y ambientes para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la labor docente efectiva.

## **Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y obstaculización.**

**Autor: Aneca.**

**Edición: marzo 2009**

El estudio establecido tiene como finalidad indagar los procesos, experiencias que viven los titulados de educación superior en España que le facilitan u obstaculizan su inserción en el campo laboral, tanto a nivel público como privado y ya sea en la zona urbana o rural.

Para esto se estableció el uso de grupos canónicos de profesionales que se los ubico en referencia a algunas variables como sexo, nivel universitario, ámbito de residencia, éxito para su inserción laboral, entre otros; y, así mismo se generaron dos grupos triangulares, todos ellos discutiendo sobre la temática de inserción laboral.

Los resultados de este estudio indican no solo las dificultades que tienen los titulados para poder tener una inserción en el campo laboral, sino que también salió a luz la brecha que existe entre la universidad y el mundo del trabajo, que dentro de las dificultades que tienen los titulados están: la poca utilidad que tienen los estudios, la edad a la que terminan la universidad, la falta de experiencia laboral, el desconocimiento del mundo laboral, y una muy importante la desventaja que tienen ante la Formación Profesional.

Todo esto genera una valoración negativa de la universidad de parte de los titulados, puestos que estos en su gran mayoría percibían a la su alma mater como un paso previo a conseguir el empleo, como sucedía en etapas anteriores de estudio, mientras que una minoría esta inserción laboral está en relación a la capacitación que provee la universidad.

Los titulados manifiestan un deseo de distinción automática, y con los procesos fallidos o demorados del logro de la autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios.

Con todo esto se enmarca la consecución de empleo a partir de las relaciones familiares e interpersonales, como primera opción. Ante la desvalorización que tiene la universidad de parte de los titulados, quienes ven solo a nivel de maestrías como un aspecto positivo de estas puesto que en ese momento solo se enfoca el conocimiento y los contenidos en una especialidad.

Dentro de los elementos que propician una adecuada inserción laboral están las estancias en el extranjero, en cursos pos doctorados, el estudio de idiomas, y habilidades multiculturales que convierten a esas personas en seres aptos para ingresar al campo laboral, y son quienes ocupan los puestos de trabajo en las tan apetecidas empresas privadas.

Los titulados españoles también se ven en clara desventaja frente a los titulados del resto de Europa puesto que sienten que estos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, movilidad y conocimientos de idiomas y mayor apoyo público para lograr su inserción laboral, a pesar que no tienen mayores evidencias de eso, le endosan sus carencias.

En definitiva se han prestado atención a través de este estudio a la situación laboral de los titulados universitarios españoles, en aquellos factores que facilitan o generan obstáculo al momento de realizar su inserción en el campo laboral, en la narración de sus actitudes, experiencias, temores y expectativas.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos de emancipación del hogar familiar y autonomía personal, del paso a la adultez.

## **Propuesta para la inserción laboral de docentes en contextos de alta vulnerabilidad.**

**Autor: Magally Gutiérrez Gutiérrez, Montserrat Vindas Cordero.**

**Edición: Agosto 2011**

El estudio que se realizó en un centro de enseñanza de Costa Rica, establece los parámetros que debe tener un docente para poder realizar su inserción como docente en un tipo de institución que contiene elementos humanos que se apartan de lo tradicional, en donde es muy común los actos de violencia y malestar a diario, con problemáticas familiares muy fuertes, puesto que son sectores que carecen de los más elementales servicios y con niveles económicos muy por debajo de lo que se necesita para sobrevivir.

Aquí se analiza cómo pueden hacer los docentes para poder ayudar a estas familias a desarrollarse, y cuáles deben ser las características que deben tener los docentes para poder llevar a cabo su labor: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

El trabajar en estas situaciones va más allá de cumplir con un currículo establecido de manera general, se debe ir más allá del contexto educativo, pues la finalidad en primera instancia es ayudar al mejoramiento de estas personas.

Entonces la investigación se encamina en determinar cuál es el proceso que se sigue para generar la inserción de los docentes en esos contextos sociales y cuáles son las estrategias que faciliten su labor y permanencia en los mismos.

Los centros de estudio de este tipo de sectores son integrales, puesto que buscan cumplir con el currículo académico, pero así mismo prestan la ayuda a los estudiantes con aquellos problemas que se generan fuera del contexto escolar y que influyan negativamente con el desempeño académico de estos.

Dentro de los problemas que se encontraron al entrevistar a la directora del centro y a sus docentes, tenemos: inexistencia de procesos formales de inserción de los docentes a este tipo de centros, no conocer en términos reales lo que significa vulnerabilidad social de parte de los docentes y autoridades, desconocimiento de las características sociales que debe tener el docente para trabajar en este tipo de centros; reconocen las características actitudinales; poseen las características de formación profesional en un alto grado.

Observando estas situaciones que se dan en este centro de estudio, se establecen los siguientes lineamientos y estrategias que ayuden a implementar la inserción de los docentes en estas instituciones de alta vulnerabilidad, el cual debe ser llevado a cabo por un comité elegido previamente: diseñar y poner en práctica estrategias de inserción laboral que progresivamente consoliden un modelo institucional; construir un concepto de alta vulnerabilidad entre los docentes y autoridades, que oriente la labor institucional; favorecer procesos de autor reflexión que permitan definir con claridad que entiende el personal docente por características sociales que él debe poseer; reforzar actitudes que fortalezcan la autoestima en los niños y niñas; generar espacios de relaciones e interacciones positivas que favorezcan la comprensión entre la familia, comunidad y la escuela; implementar por parte de la gestión administrativa un proceso de inserción laboral, que incluya: la inducción, la ejecución de actividades durante el curso lectivo y la capacitación de los docentes en base a demandas reales.

Para lograr una inserción exitosa de parte de los docentes, una vez establecidos los lineamientos que deben cumplirse, el comité deberá enfocar estrategias que vayan dirigidas a los siguientes aspectos: fase de inducción, una fase de ejecución de actividades y finalmente la fase de capacitación.

Para la primera fase, se pueden establecer: la revisión de la presentación personal, expectativas profesionales y particulares de los docentes; conocimiento sobre comunidad, familias y contexto del centro educativo; distribución del personal por niveles, un docente con experiencia en cada nivel, entre otros.

Dentro de la segunda fase, se pueden aplicar actividades tales como: capacitaciones docentes, que como grupo presenten análisis de POA, encuentro de experiencias exitosa en el aula, organización de actividades extra curriculares con la comunidad, entre otros aspectos.

Por último, en lo que tiene que ver con la fase de capacitación que responda a las demandas reales de los docentes, se establecen las siguientes: estrategia de la telaraña, estrategia de intercambio de experiencias formales e informales; estrategia en relación con la necesidad de establecer un concepto de alta vulnerabilidad social; en relación con definir características sociales del docente.

## **El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a al educación superior y el mercado de trabajo en España.**

**Autor: Alonso, I. E., Fernández Rodríguez, C. J., Nyssen j. M.,**

**Edición: febrero 2009**

En la época actual la calidad de la universidad está en entre dicho, puesto que el salir de ella no garantiza a nadie, como si lo hacía en épocas anteriores un puesto de trabajo seguro, se establece que los mercados laborales tienen una estructura que invita a la universidad a replantearse muchos de sus programas de estudio, a fin de que sus egresados tengan las mejores posibilidades de acceder a su campo laboral.

La sociedad del conocimiento, fue el siguiente elemento que genero expectativas para la inserción de las personas más capaces al mercado laboral, sin embargo las empresas también empezaron a exigir aparte de estos conocimientos muy necesarios, el manejo de destrezas que ayuden a complementar el perfil del trabajador idóneo, Europa y la comunidad europea preocupadas de los desfases de los procesos de ingresos al campo laboral, ha establecido una serie de mecanismos que ayuden a los jóvenes egresados y a las mujeres a obtener un lugar dentro del sector de los trabajadores, pero sin mayor éxito.

Para poder analizar la temática entre el desfase de la universidad con el campo laboral, se realizaron grupos de discusión que ayudaron a establecer parámetros que se manejan entre los trabajadores y empleadores.

Se establece en los Procesos de Bolonia y Estrategias de Lisboa, la necesidad del giro de las universidades, que no solo deben estar al servicio de la sociedad del conocimiento, como tal, sino que esta sociedad del conocimiento debe encaminarse también en sentido de mejoramiento de la calidad a nivel social.

Tomando en cuenta esta nueva perspectiva de la empleabilidad, se suscita un cambio de la época en que se tenía “un empleo para toda la vida” a otro en la que se debe tener una constante preparación para ser empleable y tener posibilidades de obtener un empleo de calidad.

Para aspirar a este empleo, los trabajadores deben poseer para sí competencias que tengan características de: utilidad, para la labor que se pretende realicen y que puedan ser, adquiribles, esto es que el individuo sea capaz de poseerlas en su momento, con la finalidad de aplicarlas en un proceso posterior.

Ante la problemática expuesta por los titulados universitarios, sobre la poca capacidad de insertarse en el mundo laboral, se generan de manera cotidiana, los siguientes criterios:

- Percepción de la trayectoria profesional, y encuentros y desencuentros entre expectativas generadas y logros profesionales.
- Valoración de la formación universitaria y déficits percibidos en la misma.
- Valoración de competencias necesarias para trabajar en el ámbito de la empresa privada.
- Obstáculos encontrados en la integración en el mercado de trabajo y descripción de las estrategias de incorporación al mismo.
- Valores relacionados con el trabajo y el lugar que ocupa en el proyecto vital personal.

Los objetivos de pleno empleo la calidad de trabajo, la productividad laboral y la cohesión social solo pueden alcanzarse si se reflejan en prioridades claras: incrementar la inversión en capital humano mediante una mejor educación y el desarrollo de actitudes y competencias, que se establecieron en el Concilio Europeo

La independencia y autonomía de las universidades garantizan que los sistemas de enseñanza superior y de investigación puedan adaptarse en todo momento a las nuevas necesidades, a las expectativas de la sociedad y a la evolución de los nuevos conocimientos científicos según se propuso en la Declaración de Bolonia.

## **Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.**

**Autor: Valiant, D.**

**Edición: 12 de abril/2009**

Análisis de países de la OCDE, ubica siempre a las mismas naciones en lugares de privilegio con respecto a la calidad educativa y manifiesta que eso no es una consecuencia de la inversión, las claves para ese éxito, son: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo docente en el aula; además de generar dispositivos para atender a estudiantes rezagados.

La calidad del profesorado, es un factor que influye de manera decisiva en los logros educativos de los discentes, algo de lo que estamos muy lejos en América Latina.

Durante los años noventa, en Latinoamérica se impulsó una transformación que llevo a un escenario educativo mucho más favorable, sin embargo esto no produjo un desarrollo sostenido en la región, puesto que persisten las desigualdades educativas, no hay políticas que mejoren la situación del docente, además que los Ministros de Educación no son estables en sus puestos; de igual manera la articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación es escasa; el entorno institucional no está bien definido ni es estable y no hay rendición de cuentas de ninguno de los actores educativos. El camino posible para articular estos elementos es la “inserción laboral” de los nuevos docentes, para lo que se debe considerar algunos aspectos, como: la identidad profesional, la construcción de la profesión, la valoración y las etapas de la vida docente.

La construcción de la identidad docente, se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación profesional y se prolonga sobre todo su ejercicio profesional: esto se refiere a cómo viven los docentes su trabajo, así con a establecer sus factores de satisfacción e insatisfacción, a la percepción que tiene el docente y la sociedad. Y a ser reconocido dentro de un gremio común, que identifica a la profesión.

La valoración pasa por el reconocimiento que hace la sociedad y por el que hace el docente; en general en ambos casos la valoración es pobre, porque a pesar de su importancia en cuanto a ayudar al desarrollo de la sociedad, el no ser una profesión bien remunerada invita a que sea vista como poco relevante.

Bullough distingue cuatro momentos para convertirse en docente: periodo previo al ingreso de formación; los estudios académicos; las prácticas de la enseñanza y los primeros años de docencia.

En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, al realizar una observación espontánea durante su paso por la escuela. Durante la formación inicial vive una etapa de preparación tanto teórica como práctica, finalmente vive los primeros años de docencia.

En el desarrollo del ejercicio profesional, se distinguen varias etapas:

0 – 3 años: fuerte compromiso, resulta clave apoyo de directores y supervisores.

4 – 7 años: Se construye una identidad profesional y desarrolla eficacia en el aula; se les asignan nuevas responsabilidades.

8 – 15 años: Surgen tensiones y crecientes transiciones.

16 – 23 años: problemas tanto en la motivación como en el compromiso. Problemas de salud, exigencias familiares.

24 – 30 años: desmotivación por proximidad de jubilación y retiro.

Estas etapas tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño docente.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acción al desarrollo profesional continuo, pero sus resultados son relativos y poco valorados a pesar de ser importantes.

La fase de inserción puede durar varios años para los maestros noveles, que va desde el “verse” y “sentirse” como docente y desarrollar habilidades y capacidades para desenvolverse, ganarse el reconocimiento de colegas, padres y estudiantes.

En América Latina, salvo el caso de situaciones muy puntuales, no existen dispositivos de apoyo para la inserción docente, solo se han situado casos en Argentina, México y Chile, sin embargo a nivel internacional se acumula evidencia de lo importante que es el proceso para la iniciación a la docencia, para lo cual se han desarrollado varios modelos que ayuden a mejorarla.

## **La inserción profesional de los docentes.**

**Autor: Beatrice Avalos**

**Edición: Enero 2009**

En los primeros años el docente novel presenta aspectos muy marcados respecto a su visión de la profesión: como persona, presenta una visión muy particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea; desde el punto de vista profesional, proviene mensajes sobre el contexto del trabajo y la calidad de su preparación, así como lo que debe o no debe hacer, no siendo muy distinto de lo que sucede en los otros campos laborales distintos a la docencia.

Los estudios sobre su primera inserción laboral cobraron una real importancia a partir de los años ochenta. El presente artículo analiza la situación desde el punto de vista macro (contexto social) y micro (centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad docente).

Esto basado en que se han producido cambios en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de una irrupción de modelos de mercado, los que van en sentido que vario, de un sistema en el que importaban mas los temas educacionales y sociales, a otro que, enfatiza los resultados de los exámenes y cantidad de alumnos, generando ranking de centros escolares en virtud de los resultados, cuando la experiencia estadística marcaba mínimas diferencias entre centros de clase económica alta y clase baja.

Así mismo, otro punto de vista es el cambio en los programas educacionales de manera muy repetida y sin que las escuelas tengan tiempo de implementarlos debidamente, todo esto redundando en la valoración del docente que se convierte en un aspecto cíclico, según la necesidad, se ve al docente como un elemento positivo en lo que respecta a su función de formación de niños y jóvenes; y por otro lado, se lo sataniza y ve como único responsable ante los resultados malogrados de exámenes nacionales. Un nuevo elemento de la política macro, tiene que ver con la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos docentes, las condiciones de trabajo en que lo hacen y el capital pedagógico del que están provistos.

Finalmente dentro de este análisis macro, está el que se establezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Todos estos estudios están bien documentados, pero casi no se han investigado los beneficios producidos en el desempeño docente, y según estudios en EE UU, quienes recibieron una inducción adecuada tienen muchas probabilidades de mantenerse en la profesión, tanto así que en California, el nivel de deserción se redujo a las dos terceras partes.

La construcción de la identidad profesional, es un aspecto que se maneja dentro del micro político de las instituciones escolares, se trata de un proceso de construcción personal y de sentido, respecto al trabajo que se logra a mediano plazo. Dentro de esa construcción inciden elementos sobre las formas o creencias de enseñanza que trae el docente novel, producto de la formación, la influencia de otros profesionales, sus alumnos, la tarea de enseñar y el contexto socio – educativo del centro de inserción profesional.

Existen estudios que indican las estrategias de inserción de los noveles docentes en centros, en algunos casos fueron reticentes y en otros acogieron las disposiciones del centro, todo depende de las políticas del mismo, sin que exista una en particular, siendo las más observadas: la mentoría voluntaria y el nadar o hundirse.

Las primeras experiencias docentes, mediados por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos van produciendo revisiones en la forma como el nuevo maestro se vio a sí mismo al dejar la institución formadora. Estudios sobre reconstrucción de identidad docente ve aspectos como la edad, el no tener claro la profesión, elementos que van cambiando esa identidad inicial y convierte esta reconstrucción en algo continuo en el contexto de las nuevas demandas y de nuevas situaciones de macro política, que afectan la visión de sí mismo y del contexto de trabajo.

La importancia de la primera inserción laboral profesional en la configuración de la identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción, sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros, que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes empiezan a enseñar.

Corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos, en torno a acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata.

## **2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

## **2.1 Diseño de la Investigación**

La investigación realizada es de carácter descriptivo – analítico, puesto que a través de esta se analiza el comportamiento de los titulados de la UTPL en función de su sexo, edad, ocupación entre otras que van a afectar el desempeño profesional y establecer así mismo la realidad en la que se desenvuelven estos que se pondrán de manifiesto en un estudio estructurado en base de tablas y matrices que la universidad puso a disposición de los investigadores, las matrices y tablas estadísticas que se encuentran el apartado de análisis de resultados, son en su estructura un formato establecido y entregado por la universidad a través del EVA, estas permiten organizar de manera muy eficiente la información que refleja este trabajo y poder obtener conclusiones generales acerca del trabajo que se pudo realizar con la observación concreta de hechos o fenómenos relacionados con la labor de los titulados.

## **2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

Para realizar la investigación se proveyó a los investigadores de los siguientes métodos, materiales instrumentos que debían ser aplicados a los investigados:

Los métodos y técnicas utilizados en este trabajo, fueron básicamente: de observación directa, descriptivo, analítico; la técnica de la encuesta.

Método de observación directa, se evidencia al estar en contacto con los titulados y empleadores en su lugar de trabajo y ver el entorno en que desarrollan la actividad docente.

Método descriptivo, se lo utilizo al momento de realizar la tabulación de las respuestas de los titulados, en la parte del cuestionario A, en las preguntas socio – humanísticas.

Método analítico, se lo ve en evidencia al diseñar las tablas estadísticas y generar criterios acerca de las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas.

La técnica de la encuesta, se la aplico al momento de realizar la aplicación de los inventarios de tareas a los titulados y empleadores, al explicitarles el mecanismo de respuesta que debían ejecutar en las mismas.

Dentro de los materiales utilizados en el desarrollo de la investigación, podemos citar, cámaras fotográficas, buses, taxis, computadoras, impresoras, copiadoras, scanner, libros, internet, esferográficos, lápices, entre otros.

Los instrumentos utilizados para este trabajo son: Ficha inicial de contactos. Encuesta a docentes. Inventario de tareas de trabajo docente, aplicable a titulados y empleadores. Entrevista dirigida a empleadores.

La ficha inicial de contactos, es un documento que rescata información sobre la ubicación actual de los investigados y permite establecer la ubicación de los titulados y establecer los nombres de personas que ayudan a su localización.

La encuesta a docentes, es un instrumento que permite determinar información específica de los titulados como son, lugar de trabajo, sexo, años de trabajo en la profesión, tipo de educación que tuvo, cargo que ocupa, etc.

Con este documento se puede tener información muy actualizada sobre la realidad social y profesional del titulado.

El inventario de tareas docentes, es un instrumento que permite conocer la forma en que los titulados y los empleadores ven el desempeño del profesional de educación básica, enfocado en tres aspectos relevantes que son: la frecuencia, importancia y nivel de formación que posee el titulado de la UTPL, para llevar a cargo de manera exitosa su trabajo docente.

Este documento nos permite constatar los puntos de vista de los dos involucrados directos en el ámbito educativo, consta de varios elementos a medir como son: aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación sobre actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y finalmente formación, que involucra los puntos más relevantes dentro de quehacer educativo.

### **2.3. Preguntas de investigación**

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

El perfil profesional, que sea licenciado de educación primaria, grado de educación docente, la presentación, lenguaje que utiliza, tono de voz, clase demostrativa, control de disciplina.

Asistencia a seminarios y eventos relativos a trabajo docente, orientación sobre la dirección y control del grupo de alumnos. Planificación y uso de materiales adecuados.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Dominio de grupo, trabajo en equipo, tener experiencias en ámbito educativo, conocimientos pedagógicos y académicos sobre trabajo con grupos.

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

Si, es importante y útil, aunque la mayor parte del conocimiento del trabajo profesional, lo aprende en la práctica docente, en su lugar de trabajo con la inducción adecuada.

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

El interaprendizaje, enseñar para la cotidianidad, inductivo – deductivo, socrático entre los más implementados.

#### **2.4. Contexto**

La investigación se realizó en distintos lugares de la provincia del Guayas, dentro de ciudad de Guayaquil, Daule, Duran y también en la provincia del Cañar, dentro de sectores urbano – marginales y marginales de dichos sitios, pues era en esos lugares donde laboraban los titulados de la muestra establecida, sin lograrse localizar a 2 de las 7 personas que figuraban en la lista para encuestar.

Se encontró con todo tipo de instituciones, tanto a nivel fiscal como particular, con acondicionamientos adecuados en su mayoría, pero así mismo con déficits evidentes en algunos casos, pues según lo detallaba el director o directora, estaban en planes de reestructuración en esos días.

Para contactar a los titulados fue vital la información entregada por la universidad, en algunos casos, en otros se tuvo que solicitar ayuda a las empresas telefónicas, a la comunidad cercana, y conocidos de los titulados a fin de poder dar con el paradero de estos, sin embargo y a pesar de todo el esfuerzo realizado no todos pudieron ser localizados, dentro de las dificultades se pueden mencionar la entrega a destiempo del listado, la falta de colaboración de algunas instituciones que no proporcionaron ninguna referencia de los titulados, la falta de tiempo de los investigadores para llevar a cabo este tipo de tareas en virtud de su copado tiempo en sus labores cotidianas y familiares, la información poco actualizada de la universidad referente a la situación de los investigados, los extensos desplazamientos que se tuvo que realizar.

#### **2.5. Población y muestra**

La universidad para esta tarea de investigación estableció una población de 1849 titulados en educación básica durante el periodo 2007 – 2012 dentro de la Modalidad y a Distancia conjuntamente con sus empleadores, a quienes se debió realizar un estudio sobre su realidad profesional luego de haber egresado de la UTPL con el título de docente con mención en educación básica, para poder realizar este trabajo la universidad como requisito de obtención de la titulación utilizó a los egresados de Ciencias de la Educación del periodo 2013, asignándole a cada uno de ellos una muestra que iba entre 6 y 8 titulados y sus empleadores de los periodos mencionados, que debían ser encontrados y encuestados por los egresados investigadores, esta muestra se publicó en el EVA, el 16 de Junio del 2013, en donde se entregaba la información que la universidad conocía respecto a los titulados investigados y con lo que los investigadores tenían que realizar su actividad.

## **2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.**

Los recursos utilizados para realizar el presente trabajo, fueron:

### **Humanos:**

Dentro de los recursos humanos, utilizados para poder llevar a cabo el trabajo, se contó con el apoyo de las siguientes personas:

Tutora, investigador, amigos y conocidos de los titulados, los titulados, empleadores, taxista.

### **Institucionales:**

Información a través del EVA, docentes de la UTPL.

### **Materiales:**

Las encuestas, fichas, taxis, impresoras, computadoras, celulares, plumas, lápices, reloj, papel, internet.

### **Económicos:**

Dinero efectivo, tiempo.

## **2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.**

Una vez contactados, las personas investigadas tuvieron una actitud muy positiva de colaboración para poder llevar a cabo el trabajo solicitado, para poder aplicar los instrumentos de investigación, se realizó una breve explicación acerca de, en qué consistía cada uno y la manera en que debía ubicar su respuesta, luego se realizó una asesoría más directa en aquellas preguntas en las que no parecía muy clara la estructura de la misma, igual situación aconteció con los empleadores, quienes brindaron de manera muy cordial su valioso tiempo a pesar de sus múltiples ocupaciones que tenían durante la entrevista.

Finalmente para la estructuración del análisis y resultados, se tiene muy en cuenta lo que es la parte neurálgica de la universidad, que en estos años ha posibilitado en sus egresados la adquisición de competencias investigativas que van de la mano con la misión y visión de la UTPL, quienes han desarrollado e interiorizado en su ser el espíritu investigador que procura transmitir esta alma mater, y los resultados de la propuesta va en función de todo ese requerimiento institucional, para de esa manera el producto final de un trabajo de este tipo va encaminado a mostrar la realidad que refleja ese estudio durante todo este periodo.

### **3. INTERPRETACIÒN, ANÀLISIS Y DISCUSIÒN DE RESULTADOS**

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

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

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

**TABLA 1 Sitios de trabajo de titulados**

Código titulado	Nombre de establecimiento	DIRECCION
10089I0669	ESCUELA PARTICULAR "ANTARTIDA"	
10089I0670	ESCUELA FISCAL "PARVULITOS DE CALUMA"	
10089I0671	No hay información	
10089I0672	ESCUELA FISCAL "ISMAEL PEREZ PAZMIÑO"	
10089I0673	No hay información	
10089I0674	Viaje a España, Escuela cerró en Mayo.	
10089I0675	UNIDAD EDUCATIVA "LOS VERGELES"	

##### 3.1.1.2. Edad

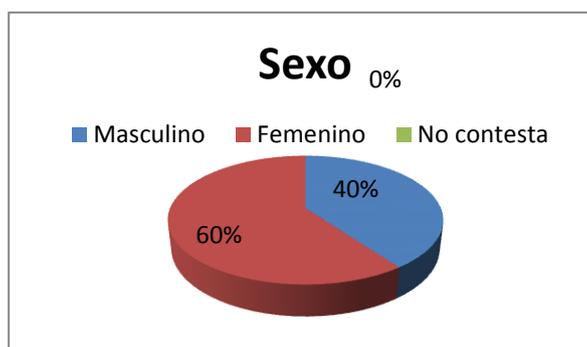
**TABLA 2 Edades de los titulados**

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MENOR QUE 20 AÑOS	0	0
DE 21 A 30 AÑOS	0	0
DE 31 A 40 AÑOS	3	60
DE 41 A 50 AÑOS	1	20
DE 51 EN ADELANTE	1	20

##### 3.1.1.3. Sexo

**TABLA 3 Sexo de los titulados**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	40
Femenino	3	60
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



**GRAFICO 3**

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

Es muy importante la diversidad de varones y mujeres en la responsabilidad de la docencia, puesto que de esa manera los estudiantes, se educan bajo parámetros conductuales y académicos acorde a la realidad social del mundo en que vivimos, y entiende que ambos sexos son capaces de realizar la actividad educativa sin diferenciaciones.

Se puede observar que el 60% de las personas encuestadas corresponden al sexo femenino, las edades de los titulados están entre 37 y 57 años, Se mantiene que el número de mujeres supera considerablemente al de varones en el escogimiento de la carrera en docencia para educación básica.

La edad y el sexo de los docentes, es importante, pero no influyente en la actividad docente, se complementa la calidez de las mujeres con el carácter enérgico de los varones, como una complementación de su labor profesional.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

TABLA 4 Tipos de instituciones

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	20
Fiscomisional	0	0
Particular	4	80
Municipal	0	0
No contesta	0	0

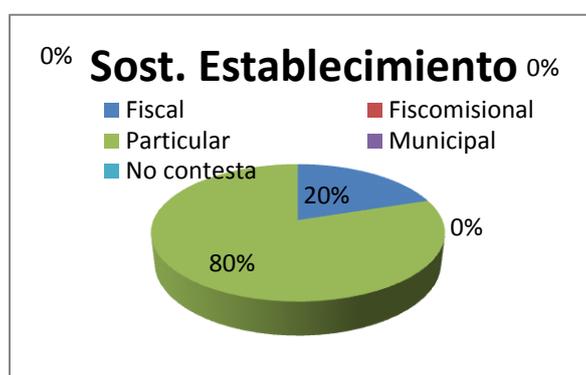


GRAFICO 4

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

El nivel de estudio en nuestro país, se establece básicamente en cuatro distintas clases de centros educativos, por un lado se tiene los fiscales, que son instituciones regidas por el estado y cuyo ingreso para poder educarse ahí es gratuito, el estado le provee de todos los recursos para poder obtener el servicio educativo a la comunidad.

También tenemos los centros fisco misionales, que son centros regidos por el estado, pero administrados por fundaciones sin fines de lucro, que son los encargados de prestar la implementación del servicio educativo, pero a un costo relativamente accesible para la comunidad.

Luego están los centros educativos particulares, que son entes de propiedad privada, en los que personas naturales o jurídicas son las responsables de ofertar el servicio educativo, pero bajo la cancelación de valores que la junta reguladora estatal les indican que pueden cobrar a los representantes legales como parte de la pensión y matrícula, para poder brindar el servicio educativo a la comunidad.

Finalmente están los centros de estudios municipales, que son regidos por el cabildo de cada ciudad y de forma gratuita otorgan el servicio educativo a los residentes de ese lugar.

la asistencia puede ser de tipo regular o a distancia, si es regular la asistencia al centro educativo es a diario y obligatoria para recibir el servicio educacional, mientras que si es a distancia, los estudiantes solo deben presentarse en momentos establecidos para recibir una tutoría o rendir los exámenes, los cuales si son presenciales obligatorios.

El 80% estudió en colegios particulares, y el 100% estuvo en instituciones de asistencia regular en su etapa de bachillerato.

La educación particular posee una gran acogida de parte de la comunidad, puesto que el servicio que brindan es mucho más adecuado a las necesidades de la sociedad, aunque en los últimos cinco años la educación fiscal está mejorando notablemente a nivel medio y muchos representantes legales están viendo como una opción válida el ubicar a sus representados en esas instituciones.

### 3.1.2.2. Tipo de educación

TABLA 5 Tipo de educación

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

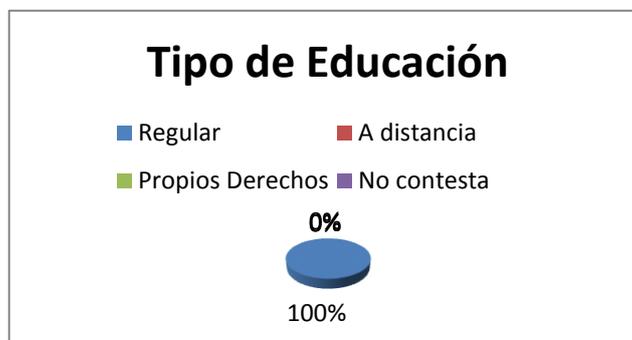


GRAFICO 5

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

La asistencia a clases a un centro educativo puede ser de tipo regular o a distancia, si es regular la asistencia al centro educativo es a diario y obligatoria para recibir el servicio educacional, mientras que si es a distancia, los estudiantes solo deben presentarse en momentos establecidos para recibir una tutoría o rendir los exámenes, los cuales si son presenciales obligatorios.

Según se observa en la tabla, el 100% de los titulados tuvo una educación de asistencia regular a los centros de estudios donde adquirieron el bachillerato.

La asistencia a instituciones de manera regular en la educación a nivel medio, es la más idónea para nuestros titulados, porque les permite recibir las herramientas educativas necesarias bajo la supervisión docente que bien necesitan en esa etapa de estudio.

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

**TABLA 6 Nivel de estudios alcanzados**

<b>Titulado</b>	<b>Pregrado</b>	<b>Postgrado</b>
<b>1008910669</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>1008910670</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1008910671</b>	<b>No contesta</b>	<b>No contesta</b>
<b>1008910672</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1008910673</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1008910674</b>	<b>No contesta</b>	<b>No contesta</b>
<b>1008910675</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

La educación superior se divide básicamente en dos grandes instancias, el pre – grado, que es la instancia de estudio que se sigue a fin de alcanzar un título de tercer nivel educativo y que lo cataloga como profesional en alguna rama de estudio a la persona que lo obtiene.

Luego está el post – grado, que son títulos de cuarto nivel que ya lo ubican a quienes lo obtienen en un grado de profesionalismo elevado y con conocimientos especializados en alguna rama en particular de estudio, dentro de estos tenemos: el diplomado, que es el de menor escala y cuyo periodo de estudio dura entre 2 y 6 meses.

La maestría, que es la especialidad en una rama determinada de conocimiento, su periodo de estudio va de dos a cuatro años.

El doctorado es el siguiente título que le otorga al profesional un estatus de conocimiento y aval en la sociedad, porque alcanza con este un nivel basto de conocimientos respecto a una especialidad estudiada.

Solo una egresada está realizando estudios de maestría en la UTPL durante la investigación.

Es importante que los titulados luego de la obtención de su título, vean como una posibilidad adecuada a su labor como docente, el obtener una maestría en alguna especialidad acorde a lo que cada uno desarrolla en su campo de trabajo y tener una herramienta muy fuerte en el ámbito de competitividad laboral.

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

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

El tiempo que tienen en la docencia los titulados van desde los 5 años hasta los 27 años la que encuestadas viajó a España, porque la institución en la que laboraba cerró en Mayo de este año. Ninguno tiene trabajo fuera de la labor docente que la represente algún ingreso extra.

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

**TABLA 7** Número de lugares en que trabaja titulado

<b>Titulado</b>	<b>Número de establecimientos</b>
<b>1008910669</b>	<b>1</b>
<b>1008910670</b>	<b>1</b>
<b>1008910671</b>	<b>No hay información</b>
<b>1008910672</b>	<b>1</b>
<b>1008910673</b>	<b>No hay información</b>
<b>1008910674</b>	<b>0</b>
<b>1008910675</b>	<b>3</b>

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

En la profesión docente uno de los problemas más importantes ha sido el bajo ingreso que tienen los profesores como sueldo, en el ejercicio de su profesión, ello los ha llevado a tener en muchos casos dos y tres trabajos distintos que les ayuden a solventar sus necesidades. Esa situación en los últimos 3 años ha venido cambiando, puesto que por el número de horas que deben trabajar como profesionales de un sector laboral, se han visto en la imposibilidad de seguir teniendo más de un empleo, pero con la salvedad de que los ingresos han aumentado al aumentar la cantidad de horas laboradas, por eso vemos que son pocos los docentes en la actualidad que tengan la oportunidad de tener más de un empleo, sin embargo, en base a mi experiencia personal, todavía se da esa situación.

Del grupo de titulados localizados, el 80% trabaja en por lo menos un establecimiento educativo.

El nuevo formato de trabajo para los docentes instaurado por el régimen actual, permite que el profesional de nivel medio, en virtud del trabajo y preparación además de los ingresos que se han incrementado, se dedique casi de manera exclusiva a trabajar en una sola institución, sea fiscal o particular, excepto en el caso de los llamados docentes de cátedras especiales, que por el número de horas pueden ser ubicados en más de un establecimiento a nivel del fisco.

### 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

**TABLA 8** Cargo actual del titulado

Titulado	Cargo actual
10089I0669	Docente en escuela particular
10089I0670	Docente en el fisco
10089I0671	No hay información
10089I0672	Docente/directora en el fisco
10089I0673	No hay información
10089I0674	Dejo docencia por viaje
10089I0675	Docente en el fisco

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

Las instituciones fiscales en la actualidad son un gran imán para los nuevos y antiguos docentes por el nivel de sueldo que esta asignando el estado, y por el tipo de instituciones que está desarrollando en algunos sectores, esto ha llevado a que muchos titulados de la UTPL hayan optado por una plaza en esas instituciones y poder desarrollarse ahí como profesional, sea en la labor docente como en la administrativa.

Docentes en instituciones del fisco el 60%, el 20% en instituciones particulares y el resto no existe mayor información.

Siendo la nueva estructura de la educación fiscal una muy buena posibilidad, se puede observar que los docentes encuestados en su mayoría ha tomado la decisión de aplicar en esas instituciones y tener así un trabajo dentro de su campo de titulación más estable, para realizar sus actividades laborales.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

**TABLA 9** Características del trabajo actual

Titulado	Tipo de contrato laboral	Tipo de sostenimiento
10089I0669	Indefinido	Particular
10089I0670	Partida fiscal	Fiscal
10089I0671	No hay información	
10089I0672	Partida fiscal	Fiscal
10089I0673	No hay información	
10089I0674	Fuera del país	
10089I0675	Partida fiscal	Fiscal

Las instituciones fiscales son en la actualidad una posibilidad de trabajo que le llama mucho la atención a la gran mayoría de docentes, es así que los titulados de la UTPL como es lógico hayan optado por una partida fiscal, y se puede observar que de los encuestados encontrados, una gran parte ya ingreso a ese sector de trabajo, sin que la educación particular deje de ser atractiva.

De los titulados localizados, el 60% pertenece a instituciones del fisco en las que tienen nombramiento con partida fiscal, el 20% pertenece a instituciones con contratos indefinidos, el 20% está fuera del país y dos no pudieron ser localizadas.

La tendencia actual, está marcada porque la mayoría de docentes busque una plaza en el fisco, sin embargo las instituciones particulares también están realizando esfuerzos para equiparar la nueva realidad de la educación estatal, es así que se puede ver que los titulados optan por ambos sectores de trabajo, aunque las instituciones fiscales representen al parecer la mejor elección.

### 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 de titulados y empleador.

Según los titulados la universidad les proporciona las competencias necesarias para desempeñarse en el ámbito profesional sin mayor inconveniente, aunque debe profundizar en la parte de manejo de grupos y planificación.

Según los empleadores en el 100% existe déficit de conocimientos en lo que se refiere a la parte de planificación, manejo de grupos, disciplina, cursos de currículo educativo, que no los trata o profundiza la universidad en la mayoría de los casos, les corresponde a ellos realizar la inducción necesaria para los titulados.

#### 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.

### 3.3. Valoración del docente con respecto a su profesión

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

TABLA 10 Opciones de trabajo según la capacitación que recibió el titulado

Opción	Frecuencia				Total	Porcentaje ( % )				
	Alto	Medio	Bajo	N/C		Alto	Medio	Bajo	N/C	Total
Rector	2	1	1	1	5	40	20	20	20	100
Gerente de ONG	1	0	3	1	5	20	0	60	20	100
Consultor educativo.	0	3	1	1	5	0	60	20	20	100
Cargo burocrático	2	0	2	1	5	40	0	40	20	100
Investigador educativo.	1	1	2	1	5	20	20	40	20	100
Docente de EB	2	2	0	1	5	40	40	0	20	100
Docente Bachiller.	2	2	0	1	5	40	40	0	20	100
Docente Universitario.	1	3	0	1	5	20	60	0	20	100
Terapia psicopedagógico.	0	1	3	1	5	0	20	60	20	100
Tareas dirigidas	2	0	2	1	5	40	0	40	20	100
Supervisor. Zonal MINEDU	1	2	1	1	5	20	40	20	20	100
Docente Inst. Pedagógico.	2	1	1	1	5	40	20	20	20	100

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

El 60 % de los encuestados ven a la opción de ser rector, dentro de las 5 primeras posibilidades de ejercer profesionalmente con ayuda del título que poseen. Más allá de necesitar una maestría para poder asumir dicho cargo.

Solo el 20 % de los titulados ven a la opción de gerente de ONG como la más posible de asumir con ayuda de su título profesional.

Ninguno de los encuestados pone a la opción consultor educativo, dentro de las primeras para ejercer con su título profesional. El 60% la ven como una opción algo lejana, la número 8 dentro del rango establecido

El 40% de los encuestados observan a la posibilidad de asumir un cargo burocrático como una opción de trabajo con su título profesional dentro de las primeras cuatro propuestas en el rango.

La opción investigador educativo no es ni muy alta en preferencia ni tan baja dentro de las posibilidades de los titulados, está dentro de las opciones que no llama mucho la atención para ejercer con el título obtenido.

El 40% la observa como la opción docente de EB como la más óptima para ejercer con su título, otro 40% lo ve como una opción intermedia para ejercer con el título obtenido.

Docente de bachillerato es una opción intermedia para el 80% de los titulados que podrían ejercer con su título obtenido en la UTPL, puesto que las respuestas oscilan entre los lugares 4 y 7 del rango

El 20% de los titulados ve la opción docente universitario, como una posibilidad muy alta para ejercer con su título universitario, mientras que el 60% la ve como una posibilidad intermedia dentro del rango establecido.

Terapia psicopedagógica, es una opción que está dentro de las más bajas que piensan los titulados estar en capacidad de ejercer con su título profesional.

El 40% de los titulados califica a las tareas dirigidas como una opción muy alta para ejercer con ayuda de su título profesional, de igual manera 40% de los titulados ve a esta posibilidad dentro de las que menos opción tienen de ejercer con su titulación profesional

El 20% de los titulados contesta el ser supervisor zonal, como una opción muy alta para ejercer con ayuda de su título profesional. Mientras que el 40% lo asimila como una opción intermedia y el 20% como algo poco probable de realizar con ayuda de su titulación profesional.

El 40% responde que, el ser docente de un instituto pedagógico, como una posibilidad muy alta de ejercer con ayuda de su título, el 20% lo ve como una opción intermedia, mientras que el 20% lo detecta como algo poco probable de realizar con el título actual.

### 3.4 Satisfacción docente.

**TABLA 11:** Satisfacción docente

IV. SATISFACCIÓN DOCENTE							
P20							
P20.1	P20.2	P20.3	P20.4	P20.5	P20.6	P20.7	P20.8
4	4	4	1	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4
0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	2	2	1	3	2	2
15	14	14	11	10	15	13	14

BAREMO DE CUADRO DE SATISFACCION DOCENTE		
ASPECTOS	PROMEDIOS	
	P.N	P.E
P 20.1	3.75	9.38
P 20.2	3.50	8.75
P 20.3	3.50	8.75
P 20.4	2.75	6.88
P 20.5	2.50	6.25
P 20.6	3.75	9.38
P 20.7	3.25	8.13
P 20.8	3.50	8.75

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

$$P.N_i = \text{total } P20.i/4 \quad P.E. = (P.N_i \times 10)/4$$

El nivel de satisfacción que como profesional debe tener el titulado en educación, no es muy distinto del resto de profesiones, para que este tenga cada vez un mayor rendimiento en base a las exigencias que la tarea le amerite, es importante por lo tanto que se establezca un punto de referencia respecto de los distintos parámetros que un docente debe tener a su disposición para rendir adecuadamente en su trabajo y así este pueda retribuir de manera eficiente con las competencias establecidas en su labor cotidiana.

Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, aspecto 20.1 y la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, aspecto 20.6, representan los eventos que mayor satisfacción causan al titulado de la muestra, mientras que el salario docente respecto a las funciones realizadas, aspecto 20.5, es el que menor satisfacción le causa a los titulados.

Debe ser muy factible que el titulado de la encuesta, realice una valoración sobre su realidad en cuanto a la satisfacción de su labor como docente y pueda de esa manera obtener un real aprovechamiento de su capacidad como profesor, para que sus estudiantes sean los más beneficiados.

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

#### 3.5.1 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado.

#### Punto de vista del titulado (casilla izquierda) y del empleador (casilla derecha)

**TABLA 12** Aspectos metodológicos punto de vista titulado y empleador

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
P1	4	3	94	75	4	4	100	88	4	4	88	94
P2	4	4	88	88	4	4	94	88	4	4	94	94
P3	4	3	100	81	4	4	100	94	4	4	94	94
P4	3	4	81	94	3	4	81	94	4	4	88	94
P5	3	3	69	75	3	3	75	81	3	3	75	81
P6	4	4	94	94	4	4	100	94	4	4	88	94
P7	4	4	100	88	4	4	100	94	4	4	94	94
P8	4	3	94	81	4	4	100	94	4	4	94	88
P9	4	4	88	94	4	4	94	94	4	4	94	94
P10	3	4	81	88	4	4	94	88	4	4	100	94
P11	4	4	94	94	4	4	94	88	4	4	94	94
P12	3	3	75	81	3	4	81	88	3	4	81	88
P13	3	3	75	81	4	3	88	81	4	4	88	88
P14	4	4	100	88	4	4	100	88	4	4	88	94
P15	4	4	88	94	4	4	94	94	4	4	94	94
P16	4	4	94	88	4	4	100	88	4	4	94	88
P17	2	4	56	94	3	4	69	94	4	4	88	94
P18	2	3	50	81	3	4	69	88	3	3	81	81

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

#### Cuadro comparativo de aspectos metodológicos – didácticos, preguntas 1 a 18.

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	63/72	87.50	65/72	90.28
IMPORTANCIA	67/72	93.06	70/72	97.22
NIVEL DE FORMACION	69/72	95.83	70/72	97.22

Los titulados califican a las labores respecto a los aspectos metodológicos – didácticos como una actividad que deben mejorar, a nivel de frecuencia con que las realizan, mientras que la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, las observan con más altos porcentajes, las actividades como organizar espacios de aula, atender necesidades individuales con los estudiantes y conocer y aplicar las Tic's en el aula son dentro de los aspectos metodológicos – didácticos, los que representan las falencias más evidentes para superar y mejorar dentro de su trabajo profesional.

Según la versión de los titulados, salvo los puntos anotados en el párrafo anterior, esta parte de las tareas de trabajo docente representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla, sin embargo según se observa de parte de estos, deben mejorar en interiorizarse para tener un desarrollo profesional pleno a las exigencias del entorno.

Los empleadores responden que las labores respecto a los aspectos metodológicos – didácticos de los titulados son una actividad muy bien equilibrada tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, siendo la que más altos porcentajes la actividad relacionada con elaborar materiales para trabajo de aula, ejecutar actividades de aula novedosas, realizar actividades de refuerzo y apoyo para estudiantes y atender necesidades individuales de los estudiantes, esta última en contraste de lo que piensan los titulados de sí mismos.

Según la óptica de los empleadores, labores respecto de los aspectos metodológicos – didácticos de los titulados representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla.

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

**Tabla de autoevaluación de práctica docente, puntos de vista de titulados y empleadores.**

**TABLA 13** Autoevaluación de práctica docente, puntos de vista de titulados y empleadores.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
	P19	3	4	81	88	4	4	94	88	4	4	94
P20	4	4	94	94	4	4	88	88	4	4	94	94
P21	3	3	69	75	3	4	75	88	3	4	75	88
P22	4	3	88	81	4	4	94	88	4	4	94	88

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo de aspectos de autoevaluación de práctica docente

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	14/16	87.50	14/16	87.50
IMPORTANCIA	15/16	93.75	16/16	100.00
NIVEL DE FORMACION	15/16	93.75	16/16	100.00

Los titulados ven en las labores respecto a los aspectos autoevaluación de la práctica docente como una actividad que deben mejorar, a nivel de frecuencia con que las realizan, mientras que la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, las observan con más altos porcentajes, las actividades como analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales son

dentro de este grupo de aspectos, los que representan las falencias más evidentes para superar y mejorar dentro de su trabajo profesional. En conclusión, según la versión de los titulados, esta actividad debe ser mejorada, en los tres aspectos para de ese modo afianzar su trabajo profesional.

Los empleadores analizan que las labores respecto a los aspectos autoevaluación de la práctica docente de los titulados es una actividad que la desarrollan de muy buena manera tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas. En conclusión, según la versión de los empleadores, labores respecto de los aspectos de autoevaluación de la práctica docente de los titulados representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla.

### 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

**Tabla de aspectos sobre la investigación educativa, versión de titulados y empleadores.**

**TABLA 14 Aspectos sobre la investigación educativa, versión de titulados y empleadores**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA													
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN		DE
	P23	3	4	75	88	4	4	88	94	4	3	88	
P24	2	4	56	88	3	4	81	94	3	4	75	88	
P25	3	3	75	75	4	4	94	88	4	3	88	81	
P26	3	4	75	88	4	4	94	88	4	3	88	81	
P27	3	4	69	88	3	4	81	88	3	3	75	81	
P28	3	3	69	75	3	4	81	94	3	4	81	88	

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo de aspectos de investigación educativa

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	17/24	70.83	22/24	91.67
IMPORTANCIA	21/24	87.50	24/24	100.00
NIVEL DE FORMACION	21/24	87.50	20/24	83.33

La investigación educativa según se observa en las tablas definidas, es la actividad docente que tiene los promedios más bajos según la visión tanto de titulados como de empleadores, y la frecuencia con que realizan esta actividad muestra que no es, según el punto de vista de los titulados su punto más fuerte, mientras que para los empleadores el nivel de formación que tienen estos no es el suficientemente fuerte para poder realizar actividades de investigación educativa.

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

**TABLA 15** Participación de los titulados en actividades académicas, administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
	P29	3	4	81	88	4	4	94	94	4	4	88
P30	4	4	94	100	4	4	94	100	4	4	94	100
P31	3	4	81	94	4	4	94	94	4	4	88	94
P32	3	3	75	63	3	3	75	63	3	3	69	63
P33	4	3	88	81	4	3	94	81	4	3	94	75
P34	3	4	81	94	4	4	100	94	4	4	94	94
P35	4	4	100	100	4	4	100	94	4	4	94	100
P36	4	4	88	94	4	4	88	94	4	4	88	94
P37	3	4	81	94	4	4	88	88	4	4	88	88
P38	4	4	88	94	4	4	94	94	4	4	94	94

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo de aspectos de actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	35/40	87.50	38/40	95.00
IMPORTANCIA	39/40	97.50	38/40	95.00
NIVEL DE FORMACION	39/40	97.50	38/40	95.00

El desarrollo de actividades de tipo académicas, normativas y administrativas reflejan que tanto titulados como empleadores la ponen como un punto fuerte de parte de los titulados, aunque estos observan que la frecuencia con que realizan este tipo de actividades no es la mejor, sin embargo es según el análisis comparativo de la tabla un conjunto de aspectos que muestra porcentajes muy elevados tanto a nivel de empleadores como de los titulados de la muestra.

### 3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad de parte del titulado.

**TABLA 16** Interacción profesor – padres de familia y comunidad de parte del titulado

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
P39	3	4	81	88	4	4	94	88	4	4	94	94
P40	3	3	75	81	4	3	88	81	4	4	88	88
P41	3	3	75	81	4	4	88	88	4	3	88	81
P42	3	3	69	81	3	4	75	88	3	4	75	88
P43	4	3	88	81	4	4	88	88	4	4	88	88
P44	4	4	94	94	4	4	94	94	4	4	94	88
P45	4	4	94	88	4	4	94	88	4	4	94	88
P46	3	4	81	88	4	4	94	88	4	4	94	88
P47	4	4	100	94	4	4	94	94	4	4	88	88
P48	4	3	94	81	4	4	100	88	4	4	94	88

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo acerca de aspectos de interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	35/40	87.50	35/40	87.50
IMPORTANCIA	39/40	97.50	39/40	97.50
NIVEL DE FORMACION	39/40	97.50	39/40	97.50

Los titulados responden que las labores de interacción entre profesores, con los padres de familia y la comunidad de los titulados es una actividad que deben mejorar, tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, siendo la que más altos porcentajes la actividad relacionada con conocer el entorno social de los estudiantes y atender a los representantes legales de los estudiantes, organizar eventos de integración con la institución y realizar tutorías de apoyo mientras que la de participar en las otras actividades generan una representación porcentual regular para los titulados, sin ser la mejor y como una asignatura a mejorar de inmediato.

Según la versión de los titulados, labores de interacción entre profesores, con los padres de familia y la comunidad de los titulados representa una de sus falencias en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla, sin embargo según se observa de parte de estos, deben mejorar en interiorizarse respecto con la interacción con la comunidad.

Los empleadores ven en las labores de interacción entre profesores, con los padres de familia y la comunidad de los titulados como una actividad muy bien equilibrada tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, siendo la que más altos porcentajes la actividad relacionada con conocer el entorno social de los estudiantes y atender a los representantes legales de los estudiantes, mientras que la de participar en las otras actividades generan una representación porcentual buena para los titulados, sin ser la mejor.

Según la versión de los empleadores, labores de interacción entre profesores, con los padres de familia y la comunidad de los titulados representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla, sin embargo según se observa de parte de ambos deben mejorar en interiorizarse con la comunidad de parte de los titulados.

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

**TABLA 17:** Actividades de trabajo en equipo que desarrolla el titulado

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
P49	4	4	88	94	4	4	88	88	4	4	88	94
P50	3	4	81	88	4	4	88	94	4	4	88	88
P51	4	4	100	88	4	4	100	88	4	4	94	88
P52	4	4	88	94	4	4	94	94	4	4	94	94
P53	3	3	75	81	4	4	88	88	3	3	81	81

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo acerca de aspectos profesor – trabajo en equipo del titulado

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	18/20	90.00	19/20	95.00
IMPORTANCIA	20/20	100.00	20/20	100.00
NIVEL DE FORMACION	19/20	95.00	19/20	95.00

Los titulados califican a sus labores a nivel de trabajo en equipo como una actividad muy bien estructurada tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, siendo la que más altos porcentajes la actividad relacionada en participar en sesiones de trabajo, mientras que la de participar en círculos de estudio es la que menos representación porcentual tiene para los titulados.

En conclusión, según la versión de los titulados, el trabajo en equipo representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla.

Los empleadores ven en las labores a nivel de trabajo en equipo de los titulados como una actividad muy bien estructurada tanto a nivel de frecuencia con que las realizan, así como la importancia que tienen y el nivel de formación que poseen para realizarlas, siendo la que más altos porcentajes la actividad relacionada en trabajar en proyectos curriculares, mientras que la titulados, coincidiendo con estos en ese aspecto.

En conclusión, según la versión de los empleadores, el trabajo en equipo representa una de sus fortalezas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para poder realizarla, sin embargo según se observa de parte de ambos deben mejorar en la participación de círculos de estudio por parte de los titulados.

### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**TABLA 18** Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN												
# Pregunta	Pro.		% FRECUENCIA		Pro.		% IMPORTANCIA		Pro.		% NIVEL DE FORMACIÓN	
P54	3	3	75	69	4	3	94	75	4	3	88	69
P55	3	3	63	75	3	4	81	88	3	3	75	81
P56	3	4	75	88	4	4	94	94	4	4	88	88
P57	3	3	75	81	4	3	88	81	4	3	88	75
P58	2	3	50	81	3	4	69	88	3	3	63	81

Autor: Desiderio Apraez, Miguel Angel

Fuente: Cuestionario emitido por UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007 – 2011).

### Cuadro comparativo acerca de aspectos de formación del titulado

ASPECTOS	TITULADOS		EMPLEADORES	
	Promedio global	% global	Promedio global	% global
FRECUENCIA	14/20	70.00	16/20	80.00
IMPORTANCIA	18/20	90.00	18/20	90.00
NIVEL DE FORMACION	18/20	90.00	16/20	80.00

Según la opinión de los titulados, el 75% de ellos asisten frecuentemente a capacitaciones del MEC, le dan un 94% de importancia y tienen un 88% de nivel de formación para realizar esa actividad.

La respuesta es significativamente menor para capacitaciones dictadas por instituciones particulares, mientras que la respuesta acerca de la asistencia a cursos de actualización de las TIC`s es la mejor vista como actividad realizada por parte de los titulados.

Los cursos de formación en cuanto a la elaboración de instrumentos administrativos tienen una visión aceptable de parte de los titulados, no así aprender una segunda lengua, que es la de menor respuesta porcentual de parte de estos.

En términos generales, en cuanto a la parte de formación, según los titulados de la muestra encuestada presentan un porcentaje aceptable de frecuencia, importancia y

nivel de formación en lo que respecta a la formación profesional, sin que llegue a ser el mejor.

Según la opinión de los empleadores, el 69% de los titulados asisten frecuentemente a capacitaciones del MEC, le dan un 75% de importancia y tienen un 69% de nivel de formación para realizar esa actividad.

La respuesta es significativamente buena para capacitaciones dictadas por instituciones particulares, mientras que la opción que se refiere acerca de la asistencia a cursos de actualización de las TIC`s es la que tiene mejor valoración dentro de las actividades realizadas por parte de los titulados, según la versión de los empleadores.

Los cursos de formación en cuanto a la elaboración de instrumentos administrativos, así como a aprender una segunda lengua, son también en el punto de vista de los empleadores actividades que los titulados realizan de manera eficiente.

En términos generales, en cuanto a la parte de formación, según los empleadores, los titulados de la muestra encuestada presentan un alto porcentaje de frecuencia, importancia y nivel de formación en lo que respecta a la formación profesional, sin que llegue a ser óptimo.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

- El docente de Educación Básica está capacitado para realizar su tarea en los distintos roles que este tiene, sea a nivel académico, docente o administrativo y sabe adaptarse a las diferentes instancias en las que le corresponda desarrollar su actividad profesional, ya sea que se lo establezca a nivel fiscal o a nivel particular, según el criterio de las distintas personas del entorno en que trabaja o se desenvuelve.
- La inscripción y participación en cursos de capacitación continua tanto en los desarrollados a nivel de las instituciones estatales como los dados a nivel particular en educación media, de acuerdo a lo observado en la muestra analizada es muy baja, y necesita mejorar inmediatamente, para estar en todo momento actualizado con la realidad educativa del Ecuador, así como participar en cursos de aplicación de las Tic's, para ese conocimiento transformarlo en una herramienta de uso cotidiano en el aula.
- La formación académica y la actividad laboral de los titulados son actividades que para la muestra analizada, mantienen una relación muy estrecha en virtud de que una buena parte de ellos, los localizados, se encuentran laborando en actividades que tienen mucho que ver con su titulación o afines a esta, a nivel docente o administrativo, sea a nivel de fisco o en instituciones particulares; así mismo, tiene un prestigio elevado a nivel nacional porque los distintos titulados tienen un índice de aceptación de parte de los empleadores bastante bueno y los ven como profesionales suficientemente preparados y capacitados para asumir el cargo para el cual obtuvieron la titulación.
- La visión acerca de la frecuencia con que los titulados ejecutan la labor docente difiere entre estos y los empleadores; mientras los titulados ven que en algunos aspectos no cumplen de manera muy frecuente su labor, aunque la realizan de manera aceptable; para los empleadores el nivel de realización de este tipo de tareas por parte de los titulados tiene una respuesta muy alta y ven como una fortaleza de los titulados.
- Tanto los titulados como los empleadores le dan un gran realce a la importancia que tiene la realización de las distintas tareas que les corresponden a los titulados en su labor docente y se observa una gran predisposición de parte de los titulados en cumplir adecuadamente con sus distintos deberes en el contexto profesional.
- En el nivel de formación se observan algunos aspectos mejorables de parte de titulados, quienes coinciden en cierta forma con la visión de los empleadores

sobre la necesidad de asistir a cursos de capacitación del MEC y otros que les permitan conocer una segunda lengua, dentro de los más importantes.

- Este tipo de trabajos investigativos, con análisis sociales descriptivos representan un enorme sacrificio de parte de los involucrados y concretan una vasta preparación de parte de la universidad para con sus estudiantes, quienes en conjunto generan estudios que permite consolidar la situación real de la institución educativa en el ámbito de trabajo socio – comunitario.

## 4.2. Recomendaciones

- El titulado de la UTPL debe seguir capacitándose de manera oportuna en las diferentes instancias de su quehacer docente, y de esa forma estar preparado para afrontar de manera eficiente las distintas responsabilidades que genera el trabajo de profesor de nivel básico.
- Los titulados actuales y futuros deben de poder seguir concretando estudios que actualicen su calidad de docentes, y mejorar su estatus socio – cultural, que seguramente repercute en lo económico.
- La elaboración del trabajo presento varias dificultades en su desarrollo, puesto que tener que buscar a personas sin una información actualizada y en las condiciones de tiempo de trabajo que nos encontramos, resulta complicado, en virtud que no siempre las personas que están en la parte administrativa permiten o conceden permisos con facilidad, por ello este tipo de trabajo debe ser canalizado según la disponibilidad que pueda tenerse, y cumplir con los momentos del cronograma original, de esa manera podrá cumplirse con lo propuesto sin premuras como fue el presente caso.
- Si bien el trabajo desarrollado es muy importante, deben plantearse como trabajos para la titulación temas más acordes a aquello que se va a obtener, y que en cierta forma ayude a tener una visión de la temática para la que se han preparado los egresados.
- Es necesario participar en cursos de capacitación continua tanto a nivel de fisco como a nivel particular en educación media, para estar en todo momento actualizado con la realidad educativa del Ecuador, así como participar en cursos de aplicación de las Tic`s, para ese conocimiento transformarlo en una herramienta de uso cotidiano en el aula.
- Debe darse la posibilidad de parte de la universidad de tener varias capacitaciones presenciales con los tutores para ir realizando el trabajo conforme lo requiere la UTPL, porque con tanto cambio de tiempos y sin una adecuada inducción, no porque los tutores no lo hagan bien sino porque una sola asesoría no es suficiente, más si hay cambios en el cronograma y las directrices originales.
- Debe de hacerse un estudio muy sistemático para que en el próximo trabajo, las personas a quienes toque buscar o encuestar estén por lo menos en la jurisdicción correspondiente a cada egresado, pues es muy oneroso movilizarse y bastante complicado pedir permiso en varias instituciones, porque eso conspira en sus labores cotidianas.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**Tema:**

La capacitación constante de parte del titulado, propicia la innovación para desarrollar sus clases y conlleva a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

**5.1. Justificación**

Uno de los problemas que más ha generado inconvenientes a los docentes a lo largo de toda la trayectoria educativa contemporánea es precisamente la escasa posibilidad de inscribirse y asistir a cursos de capacitación docente, debido a que esos cursos eran escasos y dirigidos a sectores especializados del gremio magisterial, otra y de pronto una de las más importantes era la falta de recursos, y finalmente la poca obligatoriedad que los directivos de las distintas instituciones le daban a la asistencia y no se diga aprobación de cursos de esa índole, que solo buscaban mejorar el nivel de los profesores y dotarles de herramientas acordes a la época para desarrollar de manera óptima su labor. En la actualidad, la situación no es muy distinta y se conoce que si un docente no tiene espíritu innovador, poco futuro le aguarda dentro de una institución educativa, y si no conoce las herramientas informáticas, de idioma y las reformas y estructuras actuales de desarrollo áulico académico poco o nada puede hacer para que su trabajo sea el mejor posible, y muchas veces las instituciones son incapaces de asignar recursos que no poseen para que sus miembros acudan a cursos que son importantes, y que por costo, horario y tiempo no lo toman, la siguiente propuesta está dirigida a tratar de mejorar ese aspecto y que esa capacitación que ahora es obligatoria para todo el gremio docente pueda ser tomada sin excusas y tener la oportunidad de mejorar en ese ámbito tan poco apreciado, y muy importante para los que nos llamamos profesores.

**5.2. Objetivos.**

- Establecer mecanismos para que los titulados accedan a participar en capacitaciones fiscales o particulares y así obtengan un perfil más competitivo en el ámbito profesional y puedan optar por puestos de trabajos más acordes a su nivel de titulación.
- Comprometer a las instituciones fiscales y particulares acerca de la importancia de delegar recursos que ayuden a coadyuvar a que los docentes asistan a capacitaciones, sabiendo que eso produce mayores prestigios institucionales a nivel académico.
- Capacitar a los titulados para que utilicen de manera óptima los recursos didácticos y educativos y los utilicen de manera eficiente dentro del aula o institución educativa.

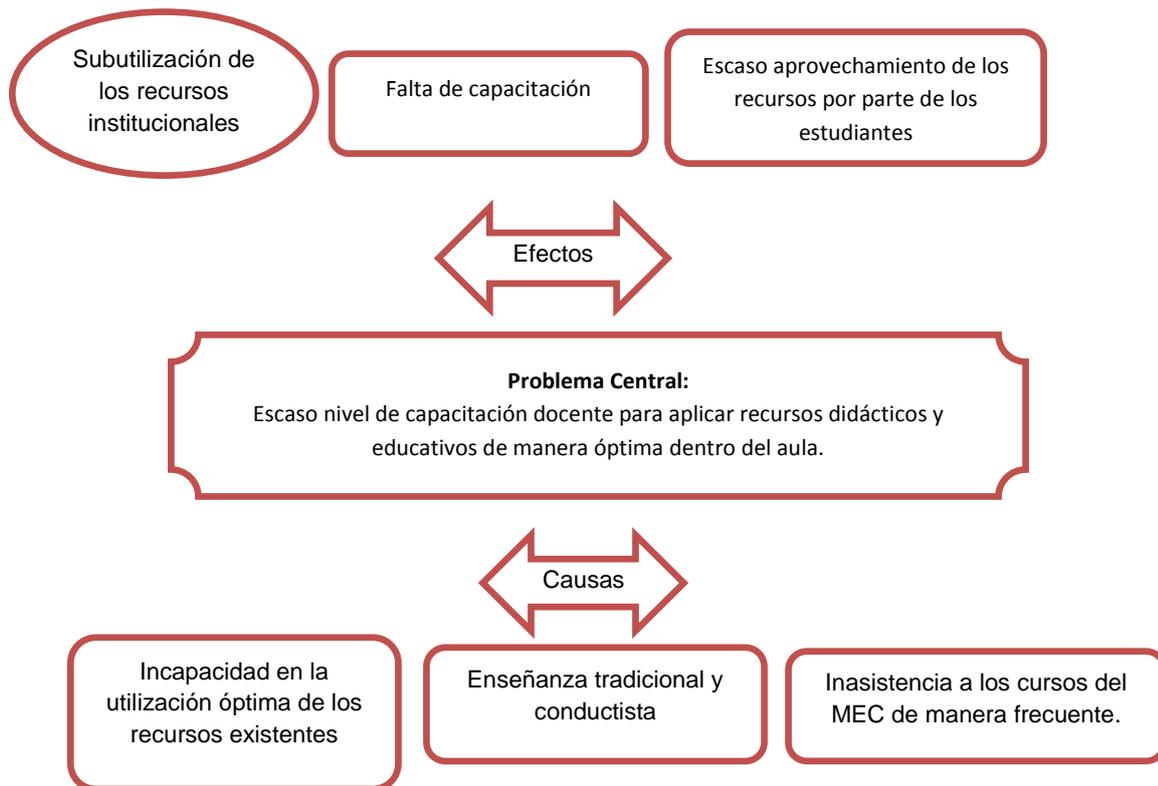
### 5.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico

#### 5.3.1. Análisis de Involucrados:

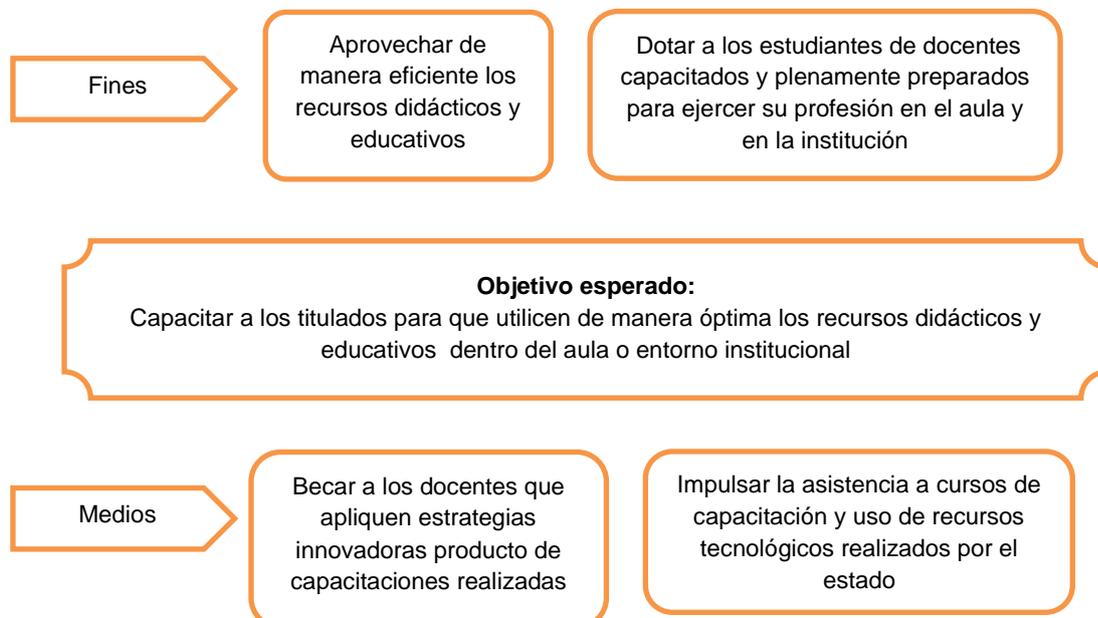
#### Matriz de Involucrados

grupos	problemas percibidos	interes en una estrategia	conflictos potenciales
<ul style="list-style-type: none"> <li>•titulados</li>   <li>•empleadores</li>   <li>•estudiantes</li>   <li>•padres de familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•falta de capacitacion</li> <li>•poco conocimiento de aplicacion de recursos educativos y didacticos modernos</li> <li>•inadecuada utilizacion de recursos didacticos existentes</li> <li>•subutilizacion de recursos institucionales</li> <li>•escaso aprovechamiento de recursos de parte de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•mejoramiento a nivel profesional</li> <li>•capacitacion en la utilizacion adecuada de recursos educativos y didacticos.</li> <li>•utilizacion optima de recursos institucionales</li> <li>•maximo aprovechamiento de recursos para la comunidad educativa</li> <li>•fomento de capacitacion a comunidad interna y externa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•falta de recursos inmediatos para capacitacion</li> <li>•imposibilidad de movilizacion por distancias geograficas</li> <li>•desmotivacion de docentes con años de experiencia en la institucion</li> <li>•opsicion del padre por descuido del docente a sus tareas profesionales</li> <li>•opsicion de estudiantes por inasistencia de docentes a su trabajo.</li> </ul>

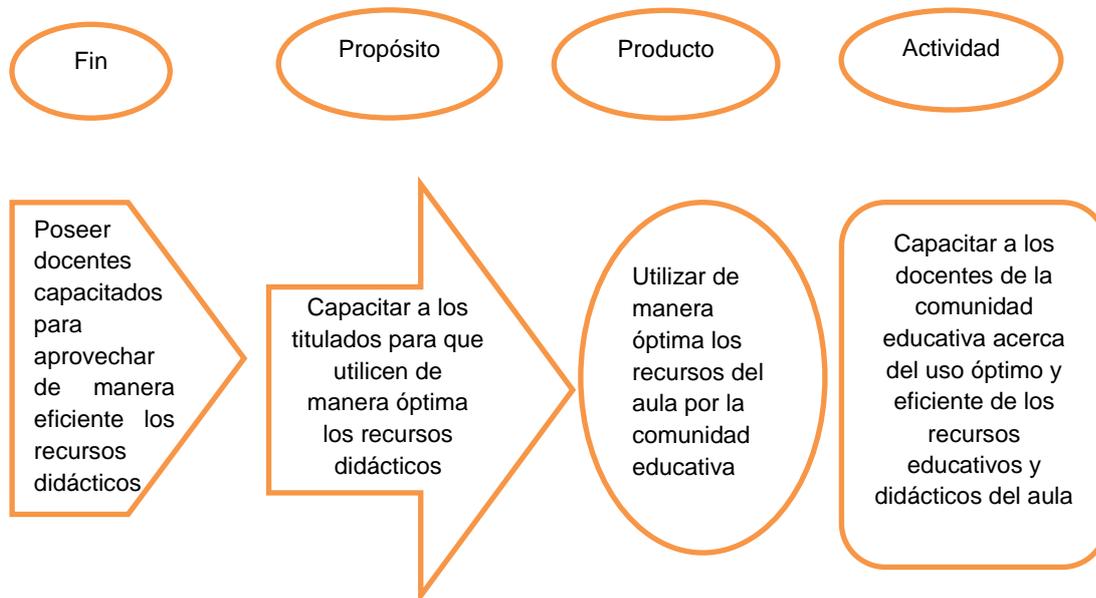
### 5.3.2 Análisis del Problema



### 5.3.3. Análisis de Objetivos



### 5.3.4. Análisis de Estrategias



## 5.4. Plan de Acción

### 5.4.1. Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)</b>  <b>Escaso nivel de capacitación docente para utilizar recursos didácticos y educativos de manera optima en el aula.</b>	Asiste a cursos de capacitación.  Posee certificaciones de cursos.  Diseña de material didáctico.  Videos de nuevas estrategias aplicadas en el aula.	Certificaciones  Material educativo/didáctico  Nivel de motivación de los grupos de estudiantes al recibir clases.	Profesores emigran a otras instituciones de mejor remuneración.  Profesores se oponen a capacitación permanente.  Estudiantes rechazan la capacitación.
<b>PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</b>  <b>Capacitar a los titulados para que utilicen de manera optima los recursos didácticos y educativos dentro del aula o entorno institucional.</b>	Se tienen docentes con mejor nivel de preparación para dar sus clases.  Institución con mejor nivel de aceptación por capacitación de docentes.  Estudiantes con mejor preparación académica.	Certificaciones  Entrevistas a miembros de la comunidad educativa.  Fotos comparativas sobre el antes y después de la posesión y utilización de material didáctico y herramientas tecnológicas.	Certificaciones son individuales, no para la institución.  Miembros de comunidad pueden estar resentidos y no dan información veraz.
<b>COMPONENTES – RESULTADOS</b>  <b>Docentes capacitados</b>  <b>Utilización optima de recursos didácticos</b>  <b>Estudiantes mejor preparados académicamente.</b>	Clases dadas por los docentes  Cuantificación del material nuevo y antiguo, de uso presente  Cuantificación de escalas de promedios de estudiantes.	Entrevistas  Verificación de uso de material de forma optima  Estudio de cambio en sistema para dar la clase.	Docentes no capacitan a compañeros.  Comunidad no participe de capacitación  A pesar de ser capacitados, no utilicen recursos óptimamente
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</b>  <b>Inscribir a titulados a cursos de capacitación.</b>  <b>Capacitar a los docentes de la comunidad sobre uso de recursos</b>  <b>Planificar asistencia sin influir en horario de trabajo</b>	<b>INSUMOS</b>  Recursos económicos  Autogestión de los docentes y comunidad educativa  Personal docente  Transportación  Distancia del lugar donde se capacitan	<b>PRESUPUESTO</b>  Valor de inscripción a curso  Horas de clases que docentes dejan de estar por curso.  Recursos por autogestión de comunidad.	No haya la partida para cursos.  Planificación de capacitación coincida con fechas importantes para institución

### **5.5 Resultados esperados**

Luego de desarrollar esta propuesta, se espera que de tener acogida, en un futuro cercano los titulados puedan acceder a cursos de capacitación sobre aquellos tópicos en los que presentan falencias y poder terminar de consolidarse como profesionales educativos de élite y con la posibilidad real de poder adquirir un puesto de trabajo acorde a los niveles de preparación con los que cuenta a raíz de su titulación.

Se espera que la comunidad educativa, docentes en primera instancia sean los beneficiarios indirectos de estas capacitaciones, puesto que se deduce que los titulados una vez que aprueben sus cursos se conviertan en transmisores de sus conocimientos y mejoren el nivel de la preparación de sus compañeros para dar la clase.

Se deduce que los otros beneficiarios, serán los estudiantes, quienes podrán mejorar su nivel académico al ser las personas que reciban de parte de los titulados una nueva forma de enseñanza y que los motive a optimizar la utilización de los recursos que ya se tienen, además de poder elaborar o adquirir nuevos recursos áulicos para que el mejoramiento sea permanente.

### **5.6. Bibliografía de la propuesta**

[http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA\\_MARCO\\_LO.pdf](http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA_MARCO_LO.pdf)

<http://www.canteranicaragua.org/documents/Marco%20Logico%20Cantera.doc>

[http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/34583/jdelafuente\\_MarcoLogico.pdf](http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/34583/jdelafuente_MarcoLogico.pdf)

[http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz de Marco Logico.pdf](http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf)

[http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Documento Matriz de Marco Logico.pdf](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Documento_Matriz_de_Marco_Logico.pdf)

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas de Latinoamérica:  
<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Publicacions/Atraer%20y%20retener%20buenos%20profesionales%20en%20la%20profesi%C3%B3n%20docente.Vaillant,D..pdf>

El debate sobre las competencias:

[http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Assessorament/Educaci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Pol%C3%ADticas%20de%20inserci%C3%B3n%20a%20la%20docencia%20de%20eslab%C3%B3n%20perdido%20al%20puente%20para%20el%20desarrollo%20profesional%20docente.%20Garc%C3%ADa,M.pdf.pdf>

Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

La inserción profesional de los docentes: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

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

[www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Políticas de Inserción a la Docencia: De Eslabón Perdido a Puente Para El Desarrollo Profesional Docente. [http://cedoc.infed.edu.ar/upload/EI\\_profesorado\\_principiante.pdf](http://cedoc.infed.edu.ar/upload/EI_profesorado_principiante.pdf)

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

[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_politicas\\_programas\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_ecuador\\_lcr2133e\\_leon.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf)

Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado:

<http://www.ugr.es/~recfpro/>

Propuesta para la inserción laboral de docentes en contextos de alta vulnerabilidad.

**URL:** <http://www.una.ac.cr/educare>

[www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/download/1692/1603](http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/download/1692/1603)

## **7. ANEXOS**

## Anexo 1

### FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<p><b>OBJETIVO:</b></p> <p>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.</p> <p><b>INSTRUCCIONES:</b></p> <p>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).</p>
---

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											
		FRECUCENCIA				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
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													







**Anexo 3****Evidencias fotográficas**