



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Sánchez Sarmiento, Alicia Paulina

Directora: Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Flora Narcisa Carrión Ríos

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, Septiembre 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Alicia Paulina Sánchez Sarmiento declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente de claro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f)

Autor: Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

Cédula: 1103666408

DEDICATORIA

A mi esposo, mis hijos, padres y hermanos por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a la Mgs. Flora Narcisa Carrión Ríos, Directora del Trabajo de Fin de Titulación por su magnífica tutoría. De igual manera a todas las instituciones educativas, directivos y titulados investigados que facilitaron la realización de esta investigación.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	10
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	12
2. METODOLOGÍA.....	35
2.1. Diseño de Investigación.....	36
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	36
2.3. Población y Muestra.....	36
2.4. Recursos.....	37
2.5. Procedimiento.....	38
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	40
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	40
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	40
3.1.1.2. Edad.....	40
3.1.1.3. Sexo.....	41
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	42
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	42
3.1.2.2. Tipo de educación.....	43
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	43
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.....	44
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	44
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	45
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	46
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	46
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	48
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	48
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.....	49
3.3. Valoración docente de la profesión.....	61
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	61
3.4. Satisfacción Docente.....	62

3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	63
3.5.1.	Aspecto metodológico – didácticos	64
3.5.2.	Autoevaluación de la Práctica Docente	66
3.5.3.	Aspectos sobre la Investigación Educativa.....	67
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	68
3.5.5.	Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad.....	70
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	71
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	72
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
4.1.	Conclusiones.....	75
4.2.	Recomendaciones.....	76
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	77
5.1.	Tema.....	78
5.2.	Objetivo.....	78
5.3.	Objetivo Específico.....	78
5.4.	Justificación.....	78
5.5.	Metodología (Matriz del Marco Lógico)	79
5.5.1.	Análisis de Involucrados	79
5.5.2.	Análisis del Problema	79
5.5.3.	Análisis de Objetivos.....	80
5.5.4.	Análisis de Estrategias.....	81
5.5.5.	Plan de Acción (Etapa de Planificación).....	81
5.6.	Resultados Esperados.....	83
5.7.	Bibliografía	83
5.8.	Anexos	83
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	85
7.	ANEXOS	88
7.1.	ANEXO 1 - Fichas de contactos para titulados – empleadores	89
7.2.	ANEXO 2 - Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	90
7.3.	ANEXO 3 - Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	97
7.4.	ANEXO 4–Solicitudes de autorización	101
7.5.	ANEXO 5 – Encuesta realizada a Directivos	103

RESUMEN

El presente trabajo de investigación involucra a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación – mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus empleadores, con el objetivo de generar una Propuesta de Intervención Educativa a partir de estudios de caso.

Se centra en el inventario de tareas de trabajo docente tanto de titulados y directivos, analizando los aspectos metodológico – didácticos; autoevaluación de práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; trabajo en equipo; y, formación, elaborando por último de la propuesta de intervención educativa.

La información de campo fue tabulada en tablas estadísticas, y representadas gráficamente, analizadas e interpretadas. La propuesta de intervención educativa está dirigida a los docentes titulados investigados para que a través de un manual conozcan la importancia de la aplicación de la Psicología Educativa dentro del aula.

Palabras Clave: propuesta, educación, psicología educativa, docentes.

ABSTRACT

The present research work, involves seven graduates of the Open and Distance learning mode for the Degree in Education Science -Basic Education mention- of the Universidad Técnica Particular de Loja and their employers, with the aim of generating a proposal for Educational Intervention based on case studies.

It focuses on the inventory of teaching work tasks, of both graduates and managers, analyzing the methodological/didactic aspects, self-assessment of teaching practice, educational research, participation in academic regulations and administrative activities; the interaction teacher, parents and community, team work, and training, and finally developing the educational intervention proposal.

The field data was tabulated in statistical tables, and was graphically represented, analyzed and interpreted. The educational intervention proposal is aimed to the investigated graduated teachers, so that through a handbook they may learn about the importance of the application of Educational Psychology in the classroom.

INTRODUCCIÓN

Las dificultades que encuentran los titulados de Ciencias de la Educación el momento de acceder a un trabajo son grandes. Solo un pequeño número de profesionales puede acceder al mercado laboral como maestros, la mayoría se dedica a otras actividades como el comercio, voluntariado, trabajo en ONG's, etc., lo que pone en decadencia una profesión que por años ha aportado a la estructura social de un país.

Actualmente se requiere de los titulados una nueva ética de trabajo, así como también nuevos conocimientos, habilidades y destrezas. La tecnología y la globalización de la economía, han cambiado las competencias requeridas a los profesionales por parte del mercado laboral. Estas competencias no solamente se enfocan al conocimiento técnico de sus trabajos, sino a su forma de trabajo, actitud, calidad, flexibilidad, capacidad de adaptación, entre otras.

Son varios los trabajos que se han desarrollado con el fin de analizar esta problemática tanto a nivel local como nacional. Instituciones como la Universidad Técnica Particular de Loja, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Cooperación Alemana (GTZ) han apoyado una serie de investigaciones que intentan ofrecer una solución.

Así, la UTPL propone a los egresados en ciencias de la educación de la Modalidad Abierta y a Distancia, 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”*.

Este trabajo de investigación que forma parte del programa nacional de investigación, presenta datos importantes que explican la situación laboral actual de los ex alumnos, así como también datos que permiten evaluar las necesidades de formación para actualizar y complementar los estudios de pregrado de los profesionales de ciencias de la educación de la modalidad abierta y a distancia de la UTPL. Los resultados obtenidos ayudan a cumplir los retos que la universidad deba enfrentar cara a la formación de nuevos estudiantes que opten por esta carrera, así como, a proporcionar herramientas necesarias para una mejor inserción laboral.

El proceso investigativo se lo realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Los instrumentos de investigación utilizados están formados por una ficha inicial de contactos, una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado; y, un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados. Por último, una entrevista dirigida a los empleadores.

El presente trabajo de investigación cumplió con el objetivo general que es el de 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.

De igual manera, con los objetivos específicos planteados:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja

El informe está constituido por los siguientes aspectos: resumen, introducción, metodología, síntesis del material bibliográfico (artículos científicos), interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y anexos.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

Síntesis del artículo “El Debate sobre las Competencias” Alonso L., Fernández C. & Nyssen J. (2009)

No es nuevo escuchar que las universidades se encuentran en crisis, mucho más cuando las propias autoridades educativas cuestionan que las enseñanzas impartidas no cubren con los requerimientos del mercado laboral.

La sociedad actual genera un gran impacto en la creación de entornos de aprendizaje y construcción del conocimiento, donde la misma universidad sufre una falta de adaptación al no responder educativamente a los retos impuestos; se requiere que sus docentes transmitan conocimientos actualizados estimulando la competitividad a través de sistemas de evaluación y acreditación.

Se está dando máxima atención en definir que capacidades (competencias) deben tener los futuros titulados. Su clasificación y medición ha sido encargada a organismos independientes, quienes desarrollan investigaciones en el mercado de trabajo para conocer cuáles son los requerimientos actuales de las empresas y así obtener un catálogo de competencias que pueda ser utilizado y adaptado por las universidades en sus planes de estudio.

Claro está, que al vivir en un mundo cambiante es posible que las competencias de hoy, puedan no servir en el mañana, entonces, existe confusión entre poseer ciertos conocimientos acreditados por una universidad, y las verdaderas posibilidades profesionales, sin dejar de lado el valor agregado que cobra el capital relacional a la hora de conseguir un trabajo.

No cabe duda que uno de los fenómenos más sobresalientes de la sociedad española desde hace algunas décadas es el desempleo juvenil, el mismo que se ha expandido debido a la carente experiencia laboral y práctica que deja a los titulados al margen de las posibilidades de adquirir empleos acordes con su formación. Esto lleva a pensar obviamente en la desconexión entre la formación universitaria y el mercado del trabajo.

Este trabajo pretende mostrar la distancia que existe entre los titulados y empleadores; y luego, entre ambos actores. Por esto ha sido necesario conocer las responsabilidades que tienen las instituciones universitarias al momento de dar a conocer al titulado los factores esenciales, determinados y necesarios para su inserción laboral. Así, se trata de establecer

relaciones con las competencias que se necesitan en el mercado laboral y con lo que en realidad saben y conocen los titulados o recién egresados.

Aparentemente, lo que las empresas exigen hoy del titulado son competencias que no han formado parte del estudio de su malla curricular y que son necesarios para acceder al puesto de trabajo, por ejemplo: habilidades sociales, gestión del estrés, inteligencia emocional, entre otros.

Debido a la decreciente economía española, a la masificación de carreras, a los llamados “milleuristas” (personas que trabajan por mil euros) y la conocida Formación Profesional las expectativas de trabajo de los universitarios españoles no han sido nada alentadoras.

Los empleadores prefieren a las personas de la FP (Formación Profesional) quienes han obtenido una formación más práctica que teórica, antes que a los titulados universitarios quienes conocen mucha teoría y poca práctica.

Las empresas no reconocen como experiencia previa las prácticas universitarias ni voluntarias, por lo que el requisito de experiencia laboral solicitado por los empleadores es casi imposible de alcanzar por los recién egresados. Muchos han creado un sentimiento de rechazo a la universidad en vista de que consideran que ya no es su prioridad la formación de futuros profesionales sino que se enfoca en otros temas de tipo investigativos. Entonces, la pregunta que se plantean los investigadores de este tema es: ¿el problema está en la Universidad o en un contexto laboral en el que el trabajo cualificado y de calidad no son la norma?

En cuanto a las formas de inserción de los recién graduados al mercado de trabajo se destaca el uso de becas, bolsas de empleo y centros de orientación de la universidad. Además las plataformas de internet son utilizadas actualmente como intermediarios laborales en la mayoría de las contrataciones de perfiles universitarios. También se realizan contratos a través de contacto directo con el profesor. Es importante agregar que la entrevista personal es fundamental, pues permite conocer la disposición y actitud del titulado, eso sí, dando por hecho la formación técnica y conocimientos.

Los másteres son más apreciados en algunos sectores que en otros, más aún si han tenido experiencia laboral, pero también se opina que algunas empresas los prefieren sin experiencia pues tienen más disponibilidad y actitud en general. Por otro lado el doctorado

está valorado solo en lo que se refiere a “ciencias duras” (química, biotecnia, etc.) ya que comprende un fuerte trabajo investigativo.

Lo que valoran actualmente las empresas son: actitudes, predisposición al trabajo, competencias de personalidad por ejemplo: Iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, presencia, espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de la autoridad.

Según los empleadores la universidad no está cumpliendo su función disciplinaria, pues las nuevas generaciones son educadas en ambientes permisivos y de consumismo lo que aleja el espíritu de sacrificio necesario en la ética empresarial. En resumen, el titulado universitario es el inmoral, y el problema no es su formación académica, destrezas ni competencias, sino la falta de actitud proactiva hacia el trabajo y habilidades sociales.

Se han observado dificultades, desconcierto y desilusión entre empleadores, titulados, y el mercado de trabajo al que éstos últimos se exponen. Es evidente que la tarea de cambiar tanto los modelos de aprendizaje como el papel de la universidad y sus estudiantes en el plano socioeconómico y cultural es demasiado complejo y necesitará de la participación de muchos actores, tiempo y mecanismos concretos y apropiados para lograrlo.

Síntesis del artículo “Estándares de Calidad Educativa - Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura” Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

Desde el punto de vista educativo, el objetivo de nuestro país es lograr un sistema académico de calidad, para lo cual no solamente se debe tomar en cuenta el aspecto académico, sino también el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética de los estudiantes, las buenas actuaciones de los docentes, la efectiva gestión de los centros educativos, entre otros.

Para conseguir este objetivo y considerando los artículos 26 y 27 de la Constitución en los cuales se menciona que la educación en nuestro país es un derecho de todas las personas y que debe ser de calidad, el Ministerio de Educación tiene el compromiso de formular estándares que orienten y apoyen a los actores del sistema educativo en su desempeño. Esto acompañado de un sistema de monitoreo y evaluación adecuado y pertinente.

La equidad es un criterio muy importante, que se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) los estándares de calidad educativa son “descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo” que indican el camino para alcanzar una educación de calidad y se aplican tanto a estudiantes, docentes y centro educativos. Además, estos estándares proporcionan la información necesaria para la toma de decisiones de políticas que mejoren el sistema educativo.

Los tipos de estándares que el Ministerio de Educación se encuentra diseñando son:

- Estándares de Gestión Educativa.
- Estándares de Desempeño Profesional.
- Estándares de Aprendizaje.
- Estándares de Infraestructura.

Los Estándares de Gestión Educativa hacen referencia a la organización y gestión de los centros educativos. Favorecen al logro de objetivos planteados por parte de los estudiantes, a la superación de docentes y directivos; y, a que la institución alcance su funcionamiento ideal.

Los Estándares de Desempeño Profesional orientan la labor profesional tanto de docentes como directivos, usados para guiar, reflexionar, evaluar así como para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento. Los Estándares de Desempeño Profesional Docente permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad de tal forma que los estudiantes alcancen el perfil profesional declarado por el Currículo Nacional de Educación.

Por otro lado, los Estándares de Desempeño Profesional Directivo se refieren al liderazgo, gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar para el logro de aprendizajes de calidad. Los directivos representan a los directores, rectores, vicerrectores de los centros educativos.

Los Estándares de Aprendizaje describen los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar es decir desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los Estándares de Aprendizaje corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales que se establecen en cinco niveles:

- Primer Nivel: Al término de Primer Año de Educación General Básica
- Segundo Nivel: Al término de Cuarto Año de Educación General Básica
- Tercer Nivel: Al término de Séptimo Año de Educación General Básica
- Cuarto Nivel: Al término de Décimo Año de Educación General Básica
- Quinto Nivel: Al término de Tercer Año de Bachillerato

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

Los Estándares de Infraestructura se refieren a las normas para la construcción y distribución de espacios escolares. Estos estándares deben ser cumplidos de manera progresiva por todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad.

Todos los estándares antes mencionados cumplen las siguientes características:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Obedecen a las características territoriales, tomando en cuenta la realidad geográfica urbana y rural;
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Síntesis del artículo “Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes en Quito” Espinosa B., & Esteves A (2006)

El trabajo en nuestra sociedad es una actividad bien definida, reconocida y necesaria, constituye uno de los factores más importantes de socialización y de superación, es a través de éste que las personas logran alcanzar sus anhelos.

Actualmente, se requiere del personal una nueva ética del trabajo así como también de nuevas destrezas, esto, debido a la constante evolución y competitividad que se da en las empresas, además con frecuencia se dice erróneamente que la oferta y la demanda de trabajo tienden a favorecer a los jóvenes, mientras los más perjudicados son las personas de mayor edad debido a su retraso en cuanto a los cambios tecnológicos y de innovación, pero esa no es la realidad, los titulados y recién egresados tienen muchas dificultades a la hora de acceder a un trabajo, pues los requisitos de los empleadores son muy exigentes.

En este contexto se han analizado a grupos de personas en la ciudad de Quito desde dos perspectivas. La primera con jóvenes que no han conseguido trabajo (o lo tienen hace menos de un año), quienes creen que para mejorar su situación laboral necesitan actualizarse constantemente pues lo que buscan los empleadores es buena formación y experiencia previa. Mientras el segundo grupo son jóvenes que llevan trabajando alrededor de cinco a diez años los que manifiestan que el primer trabajo es el más difícil de conseguir y al hacerlo se produce una gran desilusión pues la realidad es muy diferente a lo que se imaginaban.

Las expectativas de trabajo de los jóvenes de nivel socioeducativo medio y alto son: la estabilidad, el gusto por el trabajo, una buena paga y reconocimiento; mientras que, los de nivel bajo buscan ser tratados con respeto y no ser explotados, éstos últimos han tenido experiencias laborales insatisfactorias y poseen una visión pesimista de futuro. Además creen que el ser buen estudiante es garantía para encontrar un trabajo.

Hay una gran preocupación en los titulados por cuanto se dificulta mucho el conseguir un empleo, en Quito, la mayoría de las empresas tienen como requisito indispensable un mínimo de tres años de experiencia. En este punto dicen, se encuentran con una gran contradicción, pues el mercado laboral exige juventud y experiencia puesto que si no tiene experiencia, no trabaja; en cambio, si no trabaja, no adquiere dicha experiencia. Generalmente los conocimientos en la universidad e institutos tecnológicos son más teóricos que prácticos y el titulado que accede a un trabajo se encuentra con un desfase total entre lo aprendido y lo que en realidad debe saber.

Algo importante que llama la atención y se presenta a todo nivel y es tan innegable como necesario, son los llamados contactos o “palancas” que son pieza clave y de gran ayuda al momento de conseguir un trabajo pues ejercen una gran influencia facilitando un puesto de trabajo tanto en el sector público como en el privado.

En cuanto a la permanencia en el sistema educativo especialmente los jóvenes de bajo nivel socioeconómico, saben que la educación es la fuente de superación personal y laboral, sin embargo, no están dispuestos a hacer de ésta su prioridad pues lamentablemente necesitan trabajar para poder subsistir o ayudar a sus familias.

Se aprecia en la juventud una tendencia elevada a preferir carreras técnicas o de corta duración con la finalidad de insertarse pronto al mercado de trabajo. Es necesario recalcar que estadísticamente ha sido demostrado que las mejores posibilidades de trabajo están relacionadas a la permanencia en el sistema educativo.

En lo referente a la calidad de la formación existe una gran preocupación, pues la baja calidad educativa en todos los niveles es notoria, los jóvenes titulados se sienten muy afectados por la preferencia que se da a los extranjeros, pues están mejor preparados y son más valorados, también aseguran que a la hora de competir por un trabajo hay preferencia por titulados de universidades privadas. A más de las deficiencias de enseñanza que presenta el sistema educativo, los doctorados y maestrías que se consiguen con facilidad entregan profesionales de mala calidad por lo que éstas no son garantía para la fácil inserción al mercado laboral.

Uno de los requerimientos que exigen los estudiantes de pre grado, es que se propicie la experiencia a través de una modalidad de estudio combinada que permita las prácticas extendidas dentro del plan académico, para facilitar así la inserción al mercado laboral.

Síntesis del artículo “Formación e Inserción Laboral. A Vueltas con el Mercado de Trabajo” Muñoz Rodríguez J. (2002)

El presente artículo, al igual que todos los artículos relacionados con la formación y la inserción laboral, coinciden en la gran brecha que existe entre estos dos temas.

Si bien se admite que los sistemas educativos concuerdan en buena parte con el mercado laboral, la realidad es muy distinta, pues una vez más se pone de manifiesto la crisis que atraviesa el sistema educativo debido especialmente a los cambios entre otros demográficos, económicos, tecnológicos y de comunicación.

Según el autor, el hecho de que el sistema educativo español haya llegado hasta donde podía hacerlo y que la formación profesional impartida no logre acoplarse a las políticas

públicas de formación debido a la falta de apoyo económico y político, han logrado que el resultado sea visible: un nivel de educación poco realista con una formación práctica muy escasa. Dicho de otra manera, el sistema educativo no logra aportar los escenarios formativos idóneos para una mejor formación y, en consecuencia, una inserción laboral plena y de calidad.

La calidad del empleo en España ha cambiado. Hoy en día no es posible hablar de un trabajo único debido a que el mercado laboral es muy inestable, esto lleva a que los periodos de búsqueda de empleo lleguen a ser muy extensos aún estando incorporados al mercado de trabajo.

La industria y la manufactura han perdido protagonismo dentro del mercado de trabajo. El comercio, la hotelería y la construcción son algunos de los sectores que han logrado mantener el crecimiento del empleo por encima de la media. Pero también han aparecido nuevas fuentes de trabajo, aquellas relacionadas con el medio ambiente, la seguridad, el consumo, la higiene, los servicios sociales y tal vez uno de los más sobresalientes, el autoempleo. Otro tipo de trabajo el cual está comenzando a tener medidas incontrolables es el “mercado sin papeles” opción válida para personas cuyo único objetivo es el de la subsistencia, y que consiste entre otras cosas en el manejo de dinero sucio como por ejemplo dinero del contrabando.

Ante este panorama laboral, es hora de que la educación de calidad sea valorada no solamente por su calidad académica, sino también por otros factores que tienen una estrecha relación con aspectos económicos.

En España, la formación profesional ha empezado a tener apoyo de políticas públicas que buscan adaptar dicha formación a las demandas del mercado de trabajo, facilitando la inserción de profesionales titulados al mercado laboral, esto a través de programas de formación profesional base (enseñanza secundaria) y formación profesional específica (enseñanza media y superior).

El sistema educativo español está intentando cambiar y para bien, además se debe decir de manera clara: la universidad ha perdido su norte y no cumple con su objetivo principal que es ofrecer una formación orientada al mercado laboral. La universidad debe cambiar y pronto, si quiere conseguir para sus titulados el deseado empleo digno y de calidad.

El problema también tiene sus inicios en la educación secundaria. ¿Están los maestros de educación secundaria capacitados para orientar de manera adecuada a sus alumnos para su futura inserción laboral? Cuantas veces se orienta a los estudiantes a seguir determinada carrera profesional con simplemente hacer referencia a sus calificaciones sin considerar sus competencias y valores, o mediante la aplicación de test profesionales inadecuados. Los profesores de secundaria deberían estar capacitados para orientar adecuadamente a sus alumnos sobre el conocimiento del mercado laboral y de las oportunidades de inserción laboral de los mismos.

Se trata de guiar la formación hacia una cultura de competencias y de valores. Una buena estrategia sería también la aplicación de incentivos profesionales y económicos tanto a los alumnos como a profesores, así como también a las empresas y organizaciones laborales de las que dependen los alumnos para una correcta formación.

El sistema académico debería integrar políticas de seguimiento a los titulados. El alumno debe contar tanto, con una buena orientación acerca del mercado laboral y cuál es su funcionamiento, como también con una correcta formación en los idiomas, sin duda alguna este valor agregado en nuestro conocimiento, facilita la inserción al mercado de trabajo.

Uno de los mayores retos sin duda alguna, está en apoyar las acciones políticas de formación y empleo.

Síntesis del artículo “Formación en Competencias Socioemocionales a través de las Prácticas en Empresas” Repetto Talavera, E., & Pérez-González, J. (2007)

Sin duda alguna, la tecnología y la globalización de la economía han cambiado las competencias requeridas a los profesionales por parte de las empresas. Estas competencias no solamente se enfocan al conocimiento técnico de sus trabajos, sino a su forma de trabajo, actitud, calidad, flexibilidad, capacidad de adaptación, entre otros. Así, resulta muy importante la formación en competencias a los estudiantes por parte del sistema educativo.

Se puede definir a las competencias como aquellos conocimientos, habilidades y aptitudes susceptibles de aprendizaje las cuales implican la realización adecuada de un determinado tipo de actividades. Además se añade, que el desarrollo de las competencias depende de las características de la persona y de la situación en la que se encuentre. Así, para que una

persona pueda demostrar sus competencias debe estar motivada a actuar y encontrarse en campo de acción favorable.

Según su aplicabilidad se pueden distinguir dos tipos de competencias: las genéricas y las específicas. Las competencias genéricas son aquellas que sirven para cualquier actividad profesional (diferentes contextos y situaciones); y, las competencias específicas son aquellas que sirven para un trabajo o actividad específica. Dentro de las competencias genéricas se incluyen a las competencias sociales y emocionales o socioemocionales (liderazgo, iniciativa, motivación).

Según el organismo de referencia internacional en investigación sobre programas escolares de "educación socioemocional", las competencias socioemocionales se pueden dividir en 4 grupos: conocerse a sí mismos y a los demás, tomar decisiones responsables, cuidar de los demás y saber cómo actuar.

Así, las competencias socioemocionales resultan ser positivas para el desempeño óptimo de cualquier trabajo. Por tanto, mediante programas para el desarrollo de las competencias socioemocionales se puede facilitar el desarrollo personal, la calidad en el trabajo y el desarrollo del liderazgo.

Hoy en día, el trabajo en equipo es fundamental en las empresas y organizaciones, razón por la cual resulta muy importante poner en práctica las competencias socioemocionales que mejoren el trabajo en conjunto y sus relaciones. Está claro entonces, que este tipo de competencias son importantes para el desarrollo profesional de las personas y su empleabilidad.

Existen siete familias profesionales en las cuales las competencias socioemocionales cobran mayor importancia. Estas son: administración, comercio y marketing; comunicación, hotelería y turismo; imagen personal, sanidad y servicios socioculturales. Por tal razón, resulta clave promover este tipo de competencias en el periodo de prácticas de las empresas.

Existen algunas técnicas para la formación de competencias, entre las que se destacan las prácticas reales que promueven el aprendizaje por experiencia, y el modelado que favorecen el aprendizaje por observación. Por tal razón el espacio de prácticas profesionales en las empresas, representan el lugar idóneo y una gran oportunidad para el desarrollo de las competencias.

Y, para que estas experiencias sean un verdadero proceso de aprendizaje, deben contar con características como: integrar experiencias bien planificadas y coherentes, favorecer la

reflexión sobre la experiencia, facilitar la integración de la experiencia. Lo más importante es que quienes realicen las prácticas de formación lo hagan en un ámbito productivo real de la empresa, donde el alumno pueda desempeñar las actividades y funciones propias de una profesión.

El proceso de aprendizaje durante las prácticas debe exigir la presencia de un tutor que proponga al aprendiz planes de acción claros que faciliten y mejoren su formación en determinadas competencias. Los tutores vienen a ser un factor determinante en la formación de las competencias socioemocionales de los estudiantes. Es recomendable que estos dirijan su labor a un grupo pequeño de estudiantes, así podrán ofrecer una formación más personalizada.

Se concluye que las competencias socioemocionales son fundamentales en el proceso de inserción laboral, mantenimiento del trabajo y desarrollo profesional. Algunas de las competencias más requeridas en los empleos son el trabajo en equipo y el autocontrol. Una vez más se menciona el desajuste existente entre la formación universitaria y los requisitos del mercado laboral, en lo que se refiere a habilidades de desarrollo personal, social y laboral.

La formación de los profesionales exige tanto de competencias técnicas como socioemocionales, especialmente cuando su profesión requiera trabajo en equipo.

Síntesis del artículo “Inserción Laboral de Jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias” Weller, J. (2006).

Este proyecto se realizó con la finalidad de conocer los procesos de inserción laboral en jóvenes de Chile, Ecuador, Perú, Paraguay y El Salvador, fue desarrollado por la CEPAL entre el año 2003 y 2005 con el apoyo de la Agencia de Cooperación Técnica (Alemania).

Según este trabajo, una de las mayores preocupaciones de los jóvenes hoy en día, es que a pesar de que se encuentran mejor preparados que los trabajadores de generaciones anteriores, tienen mayores problemas de inserción laboral. La inserción laboral de los jóvenes más calificados se ve deteriorada, ya que al no generarse nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve, pasando a formar parte del desempleo o a tener que trabajar en sectores de baja productividad.

Una de las tensiones al momento de buscar un empleo es tener que enfrentarse a nuevas relaciones sociales, malos tratos, despidos, relaciones personales desagradables, lo que no les permite aprovechar toda su capacidad de trabajo. Esto se debe a que los jóvenes no conocen el mercado laboral lo cual podría evitarse si en su proceso de formación se incluyen mecanismos formales de inserción y se da a conocer sus derechos y obligaciones.

Los cinco países investigados coinciden en que al momento de seleccionar personal se da una valoración extra a lo siguiente: actitud, disposición para realizar el trabajo (parecer flojo, desmotivado, desganado disminuye las posibilidades de ser contratado), la presentación personal es muy importante, pues se necesita mostrar una buena imagen a los clientes y la experiencia específica acorde con el cargo.

En El Salvador se toma en cuenta el centro de estudios del candidato es decir, si este es público o privado, y en Ecuador se considera el entorno social y familiar del que vienen los aspirantes.

Las mujeres en la actualidad buscan desarrollarse personalmente e independizarse de los roles tradicionales, sin embargo, aquellas que tienen un bajo nivel educativo tienen muy pocas posibilidades de empleo productivo, a diferencia de los hombres de su mismo nivel, por lo que es necesario fomentar y enfatizar el trabajo femenino en este nivel desarrollando estrategias laborales y programas de formación profesional para facilitar la inserción al mercado laboral juvenil.

Otro talante es la importancia que se le da a la combinación de trabajo con estudio, pues puede generar bajo rendimiento en ambos aspectos sin embargo, si el trabajo no afecta en cierta medida al estudiante éste es positivo por cuanto se pueden abrir puertas que de otro modo estarían cerradas y además ganaría experiencia.

El capital social también es importante y preocupa a los jóvenes porque su esfuerzo y sacrificio no es recompensado, se sienten desanimados pues los contactos personales y sus recomendaciones influyen de manera importante en la accesibilidad al mercado laboral.

“No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos” (Weller, 2006).

La capacitación es clave para mejorar las situaciones laborales de grupos educativos de nivel medio y bajo, si bien no corrigen los defectos de una educación de baja calidad, apoyan con la adquisición de experiencias prácticas requeridas en el mercado actual.

Existe un gran interés en los jóvenes por conseguir una independencia laboral mediante la formación de micro y pequeñas empresas, pero lastimosamente encuentran muchos problemas para iniciar actividades empresariales debido a la falta de experiencia y al factor económico.

Las preferencias culturales es otro factor muy importante que causa tensión en los jóvenes el momento de buscar un trabajo. La edad y sus expresiones culturales son mal vistas frente a un mercado que valora sobre manera la experiencia laboral y la imagen. Otras razones conflictivos por los cuales los jóvenes también son discriminados son el género, socio-económicas, étnicas y preferencias sexuales.

Se concluye que los programas de inserción laboral deberán mostrar herramientas que eliminen las tensiones y obstáculos que presenta la búsqueda de empleo, así como ofrecer un buen entorno macroeconómico si se quiere mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Síntesis del artículo “La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros” Martín, M. E. S. (2002)

En España, las posibilidades de empleo para los profesionales que optaron por las carreras de ingeniería o economía son muy favorables, de igual manera para aquellos que eligieron como profesión las áreas de la construcción y los negocios. En cambio, la profesión de maestro lleva varios años en los que ocurre todo lo contrario.

La falta de empleo de estos profesionales es bien conocida por todos, lastimosamente las políticas educativas siguen sin considerar ajustes de su oferta y demanda. El problema se agrava cuando miles de estudiantes que no pueden acceder a otras carreras universitarias por sus bajas calificaciones, optan por la profesión de maestros sin realmente desearlo.

Al final de sus estudios, los resultados frente al trabajo son poco alentadores. Solo un pequeño número de titulados puede acceder al mercado laboral como maestros, la mayoría se dedica a otras actividades como el comercio, voluntariado, trabajo en ONG's, etc. Esto

resulta muy preocupante ya que pone en decadencia una profesión que por años ha aportado a la estructura social de un país.

Son un sinnúmero de estudios los que se han llevado a cabo para analizar este problema, y, son estos mismos, los que dan cuenta de los recursos y esfuerzos que se están brindando para dar una solución. Este documento pretende analizar la formación de los maestros en su proceso de inserción laboral, pues la educación y la formación adquirida en el sistema educativo, resulta ser fundamental para su desarrollo personal. Se debe considerar que los conocimientos, habilidades y actitudes de los maestros también pueden haber sido adquiridos en otras instituciones o centros educativos.

En este estudio, que está formado por un total de 390 maestros titulados, se analizan tres variables: formación, empleo y la relación entre ambas con el puesto de trabajo.

Es posible referirse al proceso de formación de tres maneras. La formación reglada, que son estudios que llevan a la obtención de un título de grado medio o superior. La formación continua, dirigida a profesionales que están trabajando y que buscan aumentar sus conocimientos y habilidades. Y por último, la formación ocupacional que se dirige a profesionales desempleados con el objeto de perfeccionar sus conocimientos para lograr acceder a un puesto de trabajo.

Los maestros que forman parte de este estudio, valoran positivamente los aspectos teóricos y el aprendizaje del trabajo en equipo impartido en la universidad. Así mismo, destacan la preparación para el desarrollo de competencias sociales y participativas. En cambio, las deficiencias se presentan con la falta de capacidades para tomar decisiones, asumir responsabilidades y afrontar situaciones difíciles, competencias que no se obtienen en la universidad. La experiencia y el desempeño en el trabajo son otros factores que no se pueden alcanzar en el sistema educativo. La autoformación es otro factor destacable el momento de adquirir conocimientos, habilidades y actitudes.

Al terminar los estudios, la mayoría de los profesores entrevistados (80%) manifiestan haber realizado al menos tres cursos de formación. Hay quienes han optado por seguir sus licenciaturas y diplomados en el mismo centro universitario, continuando así con la misma línea de enseñanza. Los maestros quienes se han autofinanciado sus estudios post universitarios, se han decidido por los cursos relacionados con el manejo de nuevas

tecnologías, los cuales les permitirán recuperar su inversión más rápidamente con la obtención de un empleo.

De igual manera, hay quienes optaron por cursos completamente diferentes a lo que fue su formación inicial como contabilidad, comercio, publicidad, etc.

Este trabajo de investigación arroja un resultado alarmante: del total de profesionales encuestados y transcurridos tres años de haber finalizado sus estudios, sólo uno de cada siete profesionales (14%) está ocupando el puesto que le corresponde por su titulación y cualificación.

Para analizar cómo ha influido la formación del maestro en la obtención de su empleo, no solamente se consideró el título universitario obtenido, sino también, los cursos seguidos. De aquí, que la mitad de los encuestados afirma no haber necesitado de su título para conseguir empleo, algo muy dudoso que haría concluir que este tipo de titulaciones no tiene ningún valor en el mercado de trabajo. Tampoco está muy claro el hecho de que les haya sido de utilidad los cursos realizados después de graduarse para conseguir un empleo.

Concluyendo, la validez de la formación universitaria es suficiente solo para el 40% de los encuestados, mientras que para el otro 60% no lo es.

Para terminar, la mayoría de los maestros consideran que la experiencia profesional es el factor al que se le debe dar mayor importancia durante el periodo de formación.

Síntesis del artículo “La Inserción Profesional de los Docentes” Avalos, B. (2009)

Es común que en sus primeros pasos como profesional el docente novel (nuevo en el ejercicio de su profesión), ponga en tela de juicio la calidad de su preparación inicial, debido a la serie de demandas, conflictos, dudas y preguntas que no siempre tienen respuesta, mucho más cuando su principal objetivo que es la enseñanza sufre constantes modificaciones a causa de una serie de reformas y variaciones en las situaciones sociales y culturales de cada país.

Las investigaciones sobre la inserción profesional de docentes han cobrado importancia al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor nuevo en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro.

Estudios anteriores hacen notar el enorme cambio ocurrido en la enseñanza y en la profesión docente como resultado de la incursión de modelos de mercado. Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

Aunque estadísticamente se ha demostrado que los centros educativos privados no necesariamente son mejores que los centros educativos públicos, estos últimos son de menor calidad. Por lo tanto, los maestros de estos centros educativos que son los únicos en ser evaluados, también son considerados de menor rendimiento.

Un factor del macro-sistema educacional son las reformas o cambios que ocurren a las reformas educativas y que suelen ser modificaciones de reformas anteriores. Así, los docentes que salen preparados conociendo un marco curricular, sufren las consecuencias al tener que manejar otro marco curricular modificado. "Muchas de las reformas suelen ser puestas en acción sin que los centros educativos tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación" (Avalos, Carlson et al., 2005)

En ocasiones la labor de los docentes es reconocida en vista de que son los principales actores de la educación de niños y jóvenes, y, en otros casos, es muy criticada especialmente cuando los resultados del aprendizaje educativo no son positivos, esto conlleva a tener un sentimiento de culpa, que a su vez ha provocado una gran desvalorización de la docencia.

Las oportunidades de inserción de los docentes al mercado laboral en muchas ocasiones se ven frenadas por la cantidad de nuevos docentes titulados. Es decir, el número de profesores existentes es mayor al que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. De igual manera, la sobreoferta de los sistemas de contratación puede también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado.

Por otro lado, la inserción de los nuevos profesores en los centros educativos no significa menor carga docente, más si se considera que estos deben laborar en más de un centro educativo para poder percibir un sueldo aceptable.

Siempre será significativo que existan políticas de acompañamiento o inducción a los nuevos docentes el momento de empezar a enseñar. Resultaría interesante que algunos sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo de los nuevos docentes de tal manera que puedan afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor manera.

La identidad profesional es concepto que nace el momento en que la persona empieza a formar parte del mercado laboral. Es una etapa en la cual el docente inicia un proceso de construcción personal (ganar experiencia y conocimientos) respecto al trabajo de la enseñanza, en donde sus referentes pueden ser otros profesionales, los alumnos a los que enseña y el contexto social y educativo.

Así, resulta muy importante contar con políticas públicas que apoyen al docente en el proceso de inserción laboral, en las cuales se pueda reconocer la importancia de esta etapa y que contengan planes de acción que satisfagan las necesidades de apoyo y formación en su primera inserción profesional. Se debe considerar que el docente en esta etapa necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, un profesor que brinde apoyo y que pueda responder sus dudas, así mismo informarlo sobre procedimientos del centro educativo.

Los procesos de inducción son factores clave que deben tomarse en cuenta en los sistemas educativos y de formación docente. La inducción puede ser considerada un paso previo a la inserción formal de los docentes, para luego, mediante un proceso adecuado de evaluación verificar que éste cumpla los requisitos y conocimientos de un docente titular. Un proceso de evaluación equivocado podría tener efectos contrarios a los deseados.

De esta manera será deber de las autoridades educativas orientar las acciones de los centros educativos en torno al proceso de inducción e inserción al mercado laboral de los docentes principiantes.

Síntesis del artículo “Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España - Factores de facilitación y obstaculización” Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009)

La dificultad que representa la búsqueda de empleo a los titulados universitarios es muy grande. Esto conlleva a que éstos tengan que tomar decisiones de formación frente al

empleo como la teoría el capital humano, la cual considera que la formación es una inversión que permitirá obtener un beneficio. Por otro lado, el modelo de selección, en el que los empleadores toman a la formación como el instrumento de medida de las capacidades de los candidatos frente a los requerimientos de la empresa.

La entrada al mercado de trabajo se caracteriza por la necesidad que tienen las personas demandantes de conocer las condiciones de trabajo, debido a que invierten tiempo y dinero en búsqueda de empleo y formación.

El funcionamiento del mercado de trabajo es complicado. El acceso está definido entre otras cosas por las capacidades de los empleados a los puestos de trabajo o incluso por la pertenencia a una clase social. Así, podemos señalar que la inserción de las personas en el mercado laboral depende del contexto geográfico, político y social.

En España, es nueva la preocupación de las entidades educativas sobre la calidad de planes de enseñanza. Es así que poco a poco, las propias Universidades han llegado a generar investigaciones sobre los procesos de inserción laboral en sus titulados arrojando algunos resultados interesantes como por ejemplo, que los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados (80%), que el periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses, o que uno de los medios más utilizados para la búsqueda de información son las redes sociales.

A nivel internacional, la inserción laboral encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre son comparables. Las investigaciones en este temase enfocan en analizar que tanto la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar un trabajo por parte de un graduado. Así, los estudios relacionados a la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo.

Los estudios realizados analizan un balance entre la cantidad de titulados y las ofertas de trabajo que surgen desde el mercado laboral, así como también en valorar la transición desde la educación superior al mundo del empleo.

Luego de la culminación de los estudios universitarios viene la búsqueda de empleo, periodo de mucha importancia, pues es aquí en donde la persona busca el paso a una diferente categoría social, logrando una dependencia económica. Pero este es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo debido a la decepción con la formación recibida. Esta decepción no tiene tanto que ver con una mala consideración de los contenidos estudiados o con la mala calidad de la formación recibida, sino ante todo, con la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa brecha existente entre la universidad y el mercado laboral. A esto se suman otros factores que ahondan esta crisis como la falta de capacitación, la inexperiencia laboral, el desconocimiento del mercado laboral, entre otros.

Por otro lado, existen también factores positivos de cara al empleo como por ejemplo la edad, ya que las empresas prefieren trabajadores jóvenes lo cual se convierte en una señal de excelencia respecto a los estudios, la obtención de diplomados, idiomas y estancias en el extranjero.

La valoración de la universidad también recibió una calificación negativa, esto a decir de los titulados, por impartir una formación excesivamente teórica, para lo cual se sugiere una mayor enseñanza práctica a lo largo de la carrera universitaria. A esto se suma una formación demasiado generalista, irrelevante en una buena parte de la formación recibida, carencia en la enseñanza de idiomas extranjeros, incompetencia por parte del profesorado, etc. Si bien es cierto que los aspectos negativos predominan, existen también aspectos positivos como la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura a los diferentes campos del saber y la práctica, innovación metodológica, innovación tecnológica, etc.

Conseguir empleo resulta cada vez más difícil. Según los titulados, la competencia y los perfiles de trabajo que demanda el mercado resultan casi imposibles de conseguirlos (experiencia, estudios y baja edad). Contar con varios años de experiencia constituye un requisito fundamental para acceder a un trabajo, pero como cumplir este requisito con apenas varios meses de contar con un título profesional? Las prácticas laborales o pasantías vienen a constituir el único respaldo que facilitaría la adquisición de experiencia. Las estrategias utilizadas por los estudiantes para la búsqueda de empleo son a través de agencias privadas o servicios universitarios. El Instituto Nacional de Empleo (INEM) resulta ser uno de los menos efectivos para la consecución de un trabajo. En cambio, la estrategia de contactos personales resulta ser una de las efectivas.

Según los estudios, existen algunos factores poco relevantes el momento de intervenir en el proceso de inserción laboral como el expediente académico. En cambio, los factores más valorados resultan ser el manejo de otros idiomas, las pasantías en el extranjero y los títulos de cuarto nivel.

Uno de los aspectos más importantes en el proceso de inserción laboral se presenta el momento de la entrevista personal. En ésta, el empleador puede analizar algunos factores que el currículum personal no permite valorar como su personalidad, carácter y otras competencias de la persona. Según los estudios, la mayoría de los titulados consideran que el tiempo de la entrevista es demasiado corto.

Otro dato importante es que la mayoría de los participantes de este estudio prefieren la empresa privada como fuente de trabajo frente al empleo público o al autoempleo, esto debido a que la remuneración en el sector privado siempre es mejor a la del sector público y las oportunidades de éxito son mayores.

Hoy en día, las mujeres han ganado mucho espacio en el ámbito laboral. Una consecuencia de ello es que cada vez más el ámbito laboral resulta un lugar de realización personal para las mujeres. Poco a poco el hogar y la familia pierden frente al trabajo su importancia en la vida de las mujeres.

Un último dato es que los titulados españoles se ven en desventaja frente a los titulados europeos, esto porque los últimos poseen una mejor actitud frente al empleo, mayor flexibilidad, manejo de idiomas y cuentan con mayor apoyo.

Síntesis del artículo “Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador” León, M. (2005)

Para los jóvenes ecuatorianos la inserción al mercado laboral se vuelve cada vez más difícil por la escasa o inadecuada educación y por la falta de experiencia laboral, a lo que se suma la discriminación por raza, color, clase social, entre otros. Frente a este problema, poco o nada han podido hacer las instituciones responsables por falta de políticas y programas dirigidos este segmento de la población.

En este sentido, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, plantea tres políticas que buscan aportar a la creación de políticas de mercado de trabajo para jóvenes: el mejoramiento de la empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión de estas políticas de inserción laboral es que brinden igualdad de oportunidades en la inserción al mercado laboral para todos las y los jóvenes en el Ecuador, las cuales se sustentan en los principios de universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Estos principios a su vez, hacen referencia a que todos los jóvenes tienen derecho a un trabajo el cual está asociado a derechos como la educación, alimentación y salud. A que exista igualdad de oportunidades que permitan ejercer y demandar sus derechos, siempre y cuando cumplan con sus deberes y responsabilidades.

En los diagnósticos presentados se destacan los siguientes aspectos, entre los más importantes:

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- La educación de los y las jóvenes no se ajusta a las demandas del mercado.
- La poca experiencia de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado de trabajo.
- Las demandas de calificación y experiencia son demasiado exigentes.
- Existen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- Poca presencia de políticas de mercado de trabajo dirigidas a la juventud.
- Gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

Es muy importante mencionar que estos principios y políticas de inserción laboral para los jóvenes se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador como por ejemplo la Constitución Política de la República, la Ley de la Juventud, etc.

La política de mejoramiento de la empleabilidad cuyo objetivo es el de mejorar la capacidad de la inserción laboral de las y los jóvenes, se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes. El primero, tiene como objetivo adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal. El objetivo del segundo programa es el de ampliar la probabilidad de inserción en el mercado laboral ecuatoriano.

La política de creación de oportunidades de empleo tiene como objetivo incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Consta de tres programas. Primero, el Programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles, el cual busca apoyar el desarrollo de iniciativas productivas, sociales y culturales mediante el crédito y el apoyo al desarrollo empresarial. Segundo, el Programa de empleo emergente cuyo objetivo es el de crear empleo y transferir ingresos a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales. Y por último, el Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, que pretende eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo.

La tercera política de fortalecimiento institucional intenta fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo. Su programa de fortalecimiento institucional tiene el objetivo de fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, entre otras.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es el plan que se desarrolla para obtener la información en una investigación. Así, el diseño de investigación para la *“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”* es de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa. Descriptiva, por que por medio de la encuesta realizada se da apertura al investigado a que proporcione datos que permitan indagar la incidencia que tiene el título obtenido, la preparación, las prácticas profesionales y la inserción en el mercado laboral. Cualitativo y Cuantitativo, ya que permite cuantificar las respuestas obtenidas y a su vez dar una visión cualitativa de las mismas.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los instrumentos aplicados en la investigación los cuales fueron validados y entregados por la UTPL son los siguientes:

- ✓ La ficha inicial de contactos: cuyo objetivo es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. (ANEXO 1)
- ✓ (Instrumento 1) Encuesta a docentes: la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL; y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un inventario de tareas del trabajo docente. (ANEXO 2)
- ✓ (Instrumento 2) Encuesta a Directivos: la cual es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. (ANEXO 2)
- ✓ (Instrumento 3) Una entrevista dirigida a los empleadores: en la cual se consulta al directivo o empleador aspectos sobre formación, contratación, competencias, etc. requeridos por los titulados. (ANEXO 5)

2.3. Población y Muestra

El proceso investigativo se lo realizó a una población total de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica de la UTPL, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. La muestra consta de 7 titulados asignados por el equipo de planificación de la titulación de ciencias de la educación pertenecientes a los cantones de Loja, Espíndola, Puyango, Paltas de la provincia de Loja.

2.4. Recursos

Los recursos utilizados fueron los siguientes:

Recursos Humanos	Cantidad
Titulados	7
Empleadores/Directivos	5
Investigadores	1
Total	13

Recursos Materiales	Cantidad
Computador	1
Cámara Fotográfica	1
Grabadora de Voz	1
Impresora	1
Papel Bond A4	300

Recursos Económicos	Costo
Transporte y movilización	\$100,00
Impresión y copias	\$60,00
Derechos de grado	\$600,00
Teléfono e Internet	\$50,00
Papel Bond A4	\$10,00
Total	\$820,00

2.5. Procedimiento

Luego de haber recibido las orientaciones necesarias para el desarrollo de la investigación, los instrumentos de investigación finales y el listado de titulados asignados por parte de la coordinación de la titulación de ciencias de la educación, se procedió a contactar vía telefónica a cada titulado y su respectivo empleador/directivo con la información proporcionada. En este primer paso, se recurrió además al uso de las redes sociales, sitios web de ex alumnos de la UTPL y Consejo Nacional Electoral para verificación de información y contacto de los investigados. La información recopilada se registró en la ficha inicial de contactos.

Mediante un segundo contacto, se estableció una cita en el lugar de trabajo tanto con titulados como con empleadores/directivos con la finalidad de aplicar los instrumentos de investigación. Previo al desarrollo de las encuestas, se procedió a una presentación personal de la egresada, expresando un saludo y agradecimiento por parte de la UTPL; y, poniendo en conocimiento de los encuestados la finalidad del presente trabajo investigativo.

En primer lugar fueron encuestados los titulados, luego se procedió a aplicar los correspondientes instrumentos de investigación a los empleadores/directivos, acompañadas de la respectiva entrevista. Fueron 7 los titulados encuestados y 4 los empleadores/directivos entrevistados. Es importante indicar que algunos centros educativos visitados son unidocentes por lo que el titulado hace de profesor y director a la vez.

La tabulación de los datos se la realizó en las matrices Excel subidas al Entorno de Aprendizaje (EVA) la cuales generaron de manera automática los resultados, los mismos que fueron analizados e interpretados.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla Nro. 1

Profesor	Código	Cantón	Ciudad	Centro Educativo/Empresa
1	1213510991	Loja	Loja	Almacén Casita de Cristal
2	1213510992	Catamayo	La Toma	No Trabaja
3	1213510993	Puyango	Puyango Nuevo	Escuela de Educación Básica 5 de Abril
4	1213510994	Paltas	Cangonamá	Escuela de Educación Básica Víctor Manuel Reyes Azanza
5	1213510995	Espíndola	Jimbura	Unidad Educativa Julio Ernesto Celi Román
6	1213510996	Celica	Celica	Registro Civil - Celica
7	1213510997	Loja	Loja	Unidad Educativa Municipal Pradera

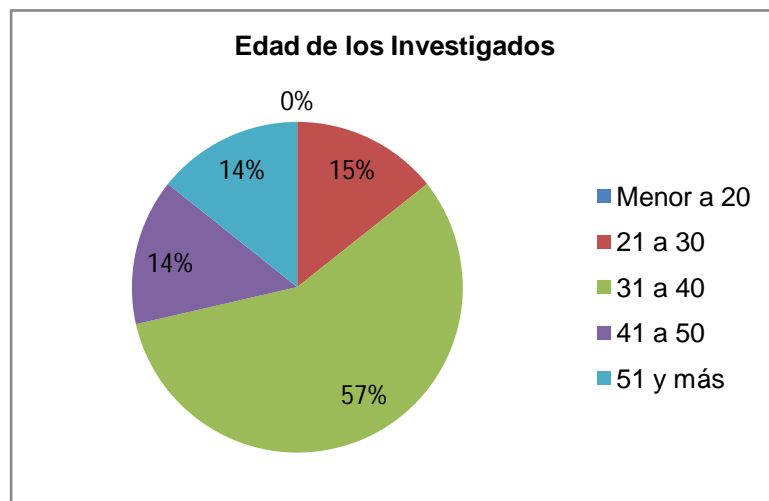
Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

3.1.1.2. Edad

Tabla Nro. 2

Rango de Edad	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	14,2857143
31 a 40	4	57,1428571
41 a 50	1	14,2857143
51 y más	1	14,2857143
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



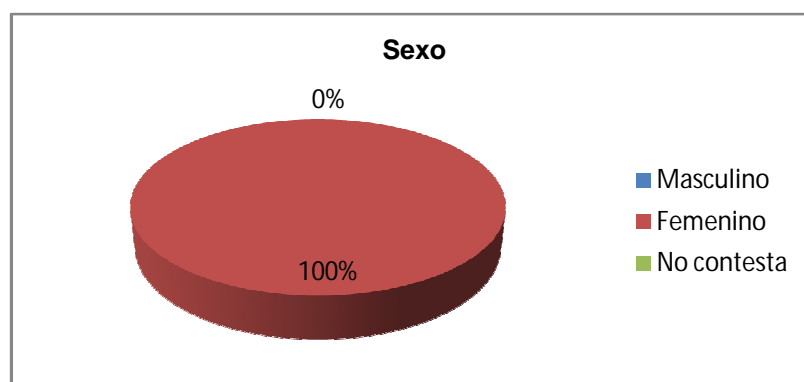
Más de la mitad de las tituladas investigadas, el 57%, tienen una edad comprendida entre los 31 y los 40 años.

3.1.1.3. Sexo

Tabla Nro. 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



Se puede apreciar de forma clara que el total de los titulados investigados (100%) pertenece al sexo femenino. Según el Censo Nacional de

Instituciones Educativas del Ministerio de Educación del Ecuador para el año lectivo 2012 – 2013 el 67,8% de los docentes a nivel nacional son mujeres.

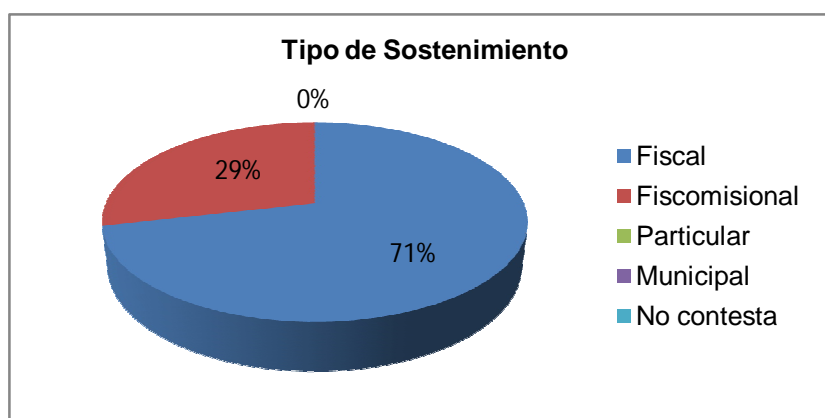
3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla Nro. 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,4285714
Fiscomisional	2	28,5714286
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



Los resultados muestran que el 71% de las tituladas investigadas realizaron sus estudios de bachillerato en un establecimiento Fiscal mientras que el 29% lo hizo en un establecimiento de tipo Fiscomisional. En Ecuador existen 18.277 instituciones educativas de sostenimiento fiscal y 572 de sostenimiento fiscomisional¹.

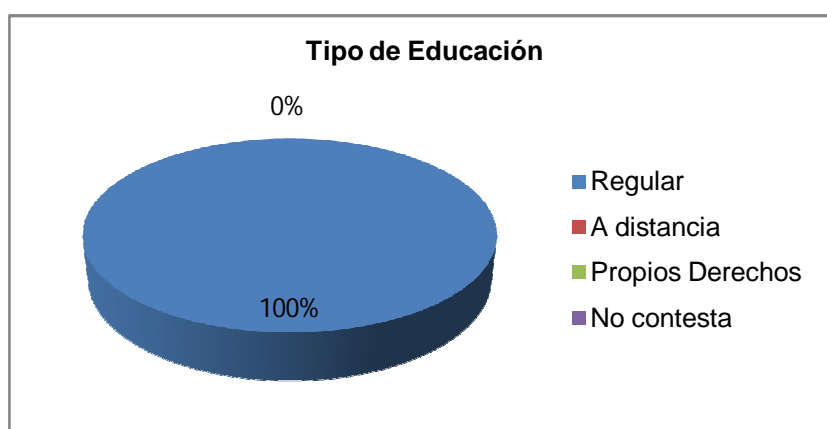
¹ Censo Nacional de Instituciones Educativas (2010) – Ministerio de Educación del Ecuador.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla Nro. 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
PropiosDerechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



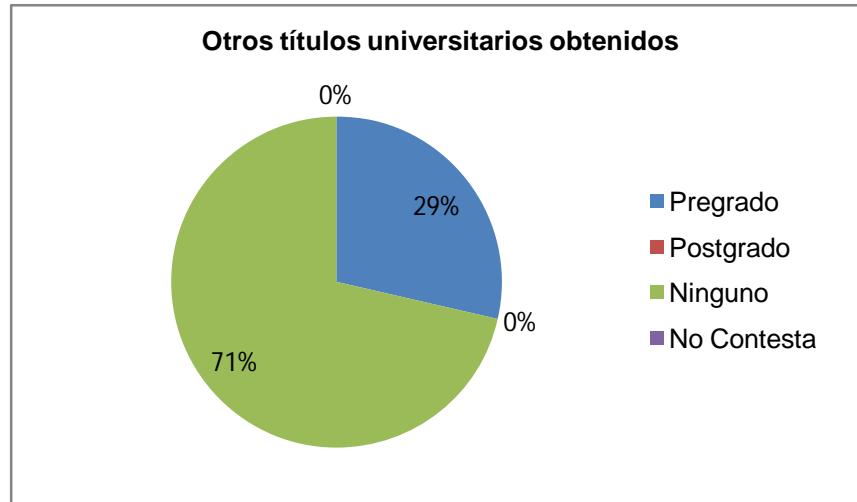
El 100% de los titulados investigados cursaron sus estudios de bachillerato en un colegio de tipo regular (presencial), el cual se rige por el cumplimiento de asistencia diaria por parte de los alumnos al establecimiento educativo durante el año lectivo cuya duración es de doscientos días laborables de régimen escolar.

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

Tabla Nro. 6

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	28,57142857
Postgrado	0	0
Ninguno	5	71,42857143
No Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El 28.57% de las tituladas investigadas tienen un título de pregrado adicional al de Ciencias de la Educación – Educación Básica. El 71% no tiene otro título y ninguna de las investigadas tiene de un título de postgrado.

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.

En cuanto tiene que ver con el número de años laborados en la docencia, la titulada código 12135I0994 es quien tiene mayor experiencia con 22 años de servicio, seguida de la titulada código 12135I0995 con 11 años. Las tituladas código 12135I0993 y 12135I0997 cuentan con 8 años de experiencia en la docencia.

En lo referente a porque no ejercen la docencia, la titulada código 12135I0991 argumentó que posee un negocio propio, la titulada código 12135I0996 dijo no haber encontrado trabajo; y, la titulada de código 12135I0992 quien mencionó que no existen contratos de trabajo en el MINEDUC.

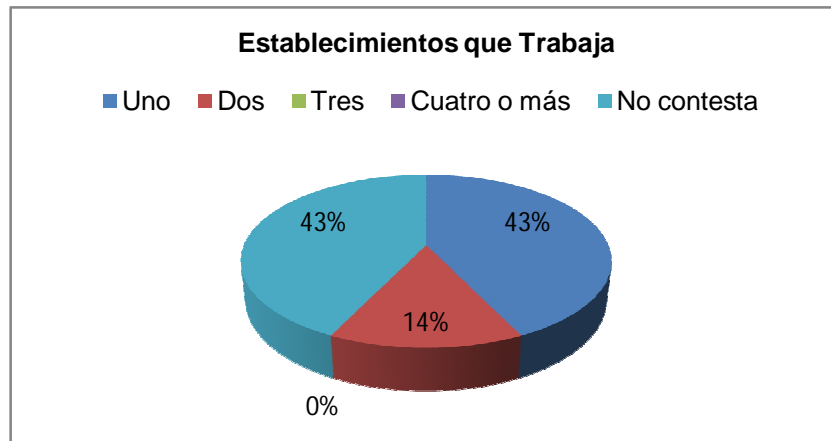
Solamente la titulada código 12135I0991 se dedica además de su negocio propio, a la venta de artículos de tocador.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla Nro. 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	3	42,8571429
Dos	1	14,2857143
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El Art. 40 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación señala que los docentes fiscales deben cumplir con 40 horas de trabajo por semana. Éstas incluyen 30 horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase y el tiempo restante está dedicado a la labor educativa fuera de clase. Si el docente no cumpliera con las 30 horas pedagógicas, deberá hacerlo en otra institución educativa del distrito.

Es importante además recalcar que el código de trabajo determina que un empleado no puede percibir dos sueldos del Estado.

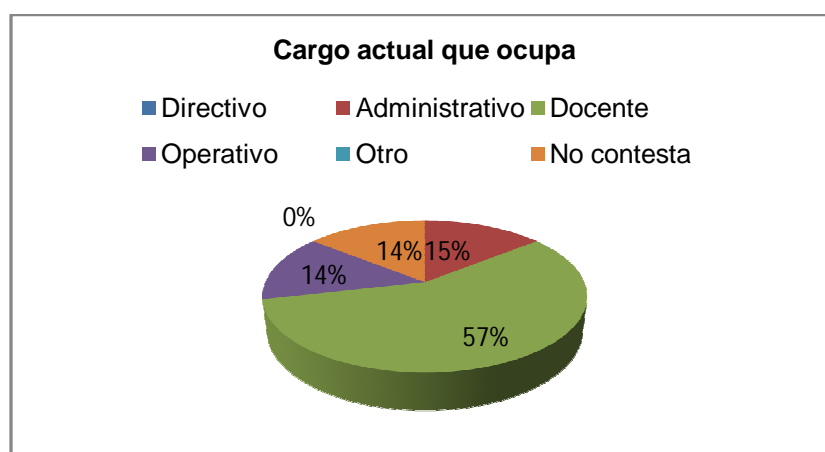
Los resultados muestran que el 42,85% de los titulados encuestados labora en un centro educativo mientras que solamente un titulado trabaja en dos centros educativos.

5.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla Nro. 8

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,2857143
Docente	4	57,1428571
Operativo	1	14,2857143
Otro	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



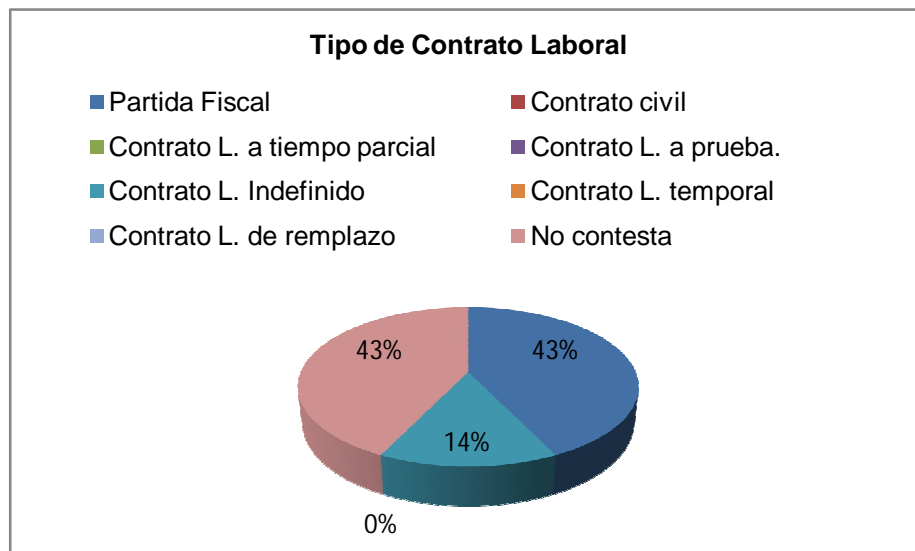
El 57,14% laboran como docentes de educación general básica mientras que el 14,29% tienen un cargo administrativo u operativo.

5.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla Nro. 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	42,8571429
Contrato civil	0	0
Contrato laboral a tiempo parcial	0	0
Contrato laboral a prueba	0	0
Contrato laboral indefinido	1	14,2857143
Contrato laboral temporal	0	0
Contrato laboral de reemplazo	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



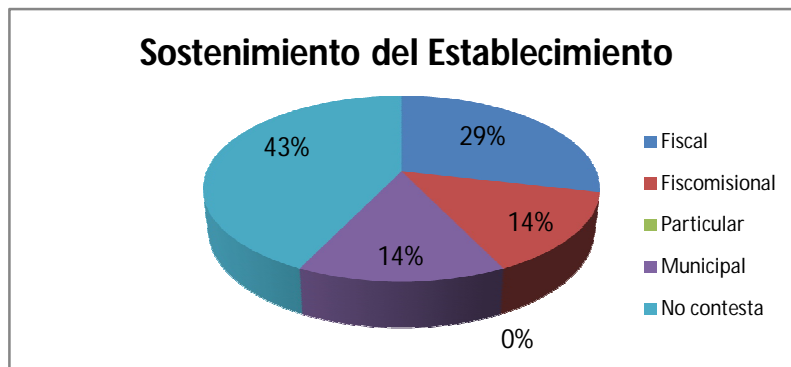
El Art. 93 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación establece que formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramiento y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad de los establecimientos públicos y fiscomisionales.

La tabla muestra que el 42,85% de los titulados investigados tiene como contrato laboral una partida fiscal y el 14,28% un contrato laboral indefinido.

Tabla Nro. 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,5714286
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	0	0
Municipal	1	14,2857143
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El tipo de sostenimiento del establecimiento en el que trabajan los titulados investigados es: de tipo fiscal para el 28,57%, de tipo fiscomisional para el 14,28% y de tipo municipal para el 14,28%.

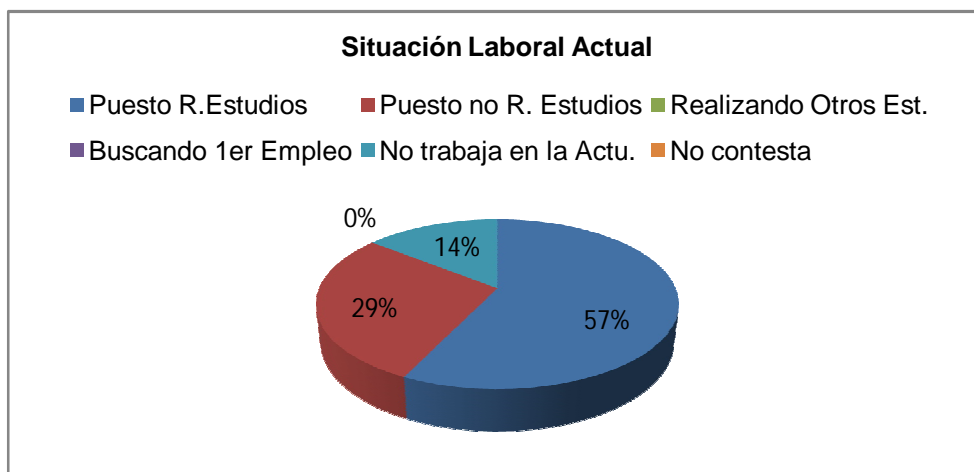
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral

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

Tabla Nro. 11

Opción	Frecuencia	%
Puesto relacionados con los estudios	4	57,1428571
Puesto no relacionados estudios	2	28,5714286
Otros estudios relacionados con la educ.	0	0
Buscando primer empleo	0	0
No trabaja en la actualidad	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El 57,14% de las tituladas investigadas labora actualmente en un puesto relacionado con sus estudios universitarios, el 28,57% lo hace en un puesto no relacionado con sus estudios y el 14%, es decir, 1 titulada investigada no trabaja en la actualidad.

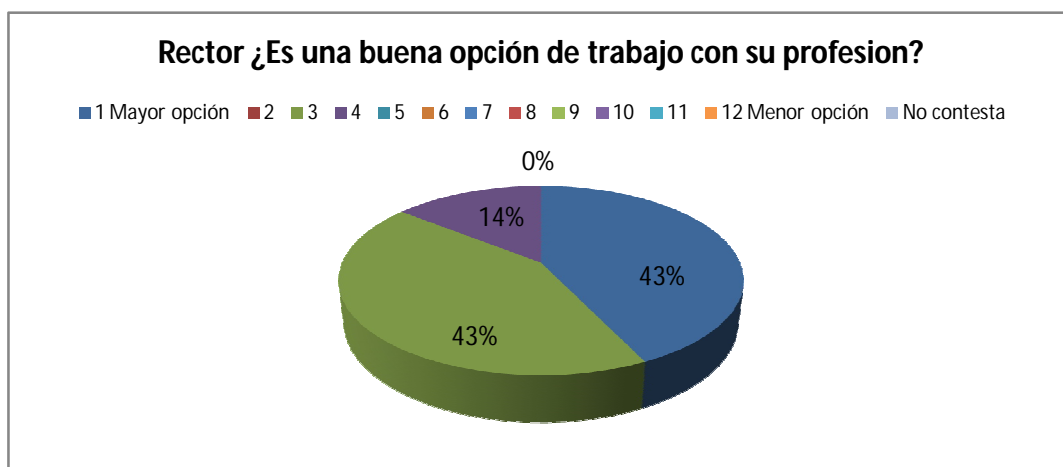
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Rector:

Tabla Nro. 12

Opción	Frecuencia	%
1 - Mayor opción	3	42,8571429
2	0	0
3	3	42,8571429
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 - Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



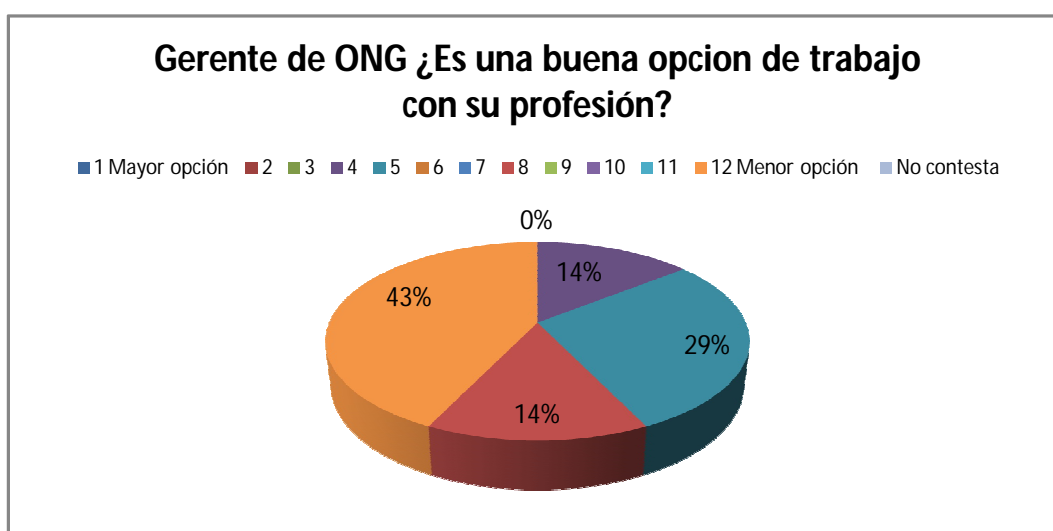
Las funciones de un Rector son las de cumplir y hacer cumplir las normas legales y reglamentarias de un centro educativo, así como evaluar, impulsar y controlar el funcionamiento general del mismo. De los titulados investigados, 3 (42,85%) consideran que ser Rector es la mayor opción de trabajo de acuerdo a su profesión. El mismo porcentaje de encuestados le otorga el tercer lugar como alternativa de trabajo.

Gerente de ONG:

Tabla Nro. 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	3	42,8571429
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



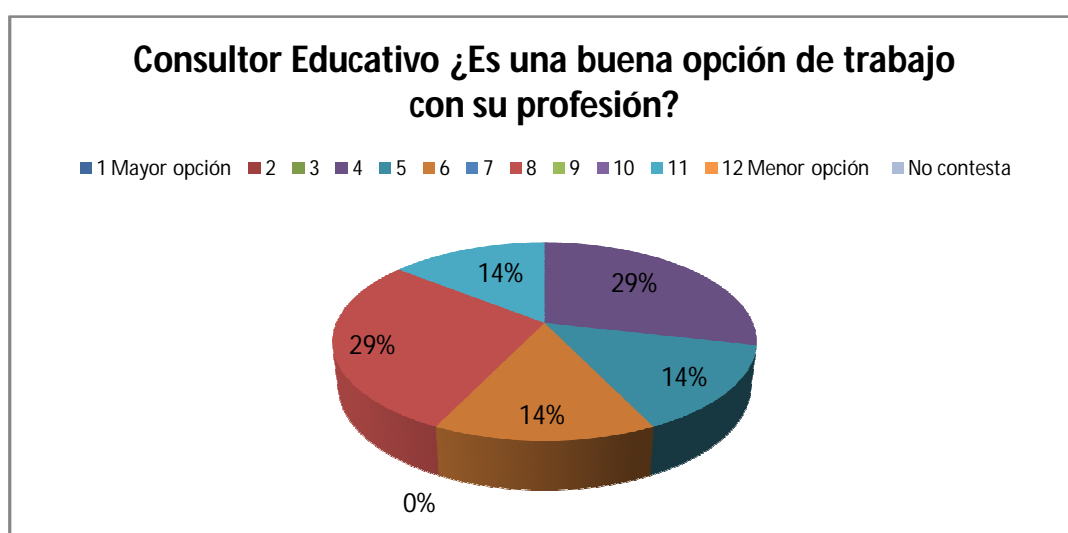
El gerente de un ONG (Organización no Gubernamental) se encarga del manejo y cuidado de los recursos institucionales, recaudación de fondos, dirigir, controlar y velar por el cumplimiento de los objetivos de la institución. Para el 42.85% de los titulados ésta es la menor opción de trabajo de acuerdo a sus estudios profesionales.

Consultor Educativo:

Tabla Nro. 14

Opción	Frecuencia	%
1 - Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,5714286
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	0	0
8	2	28,5714286
9	0	0
10	0	0
11	1	14,2857143
12 - Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



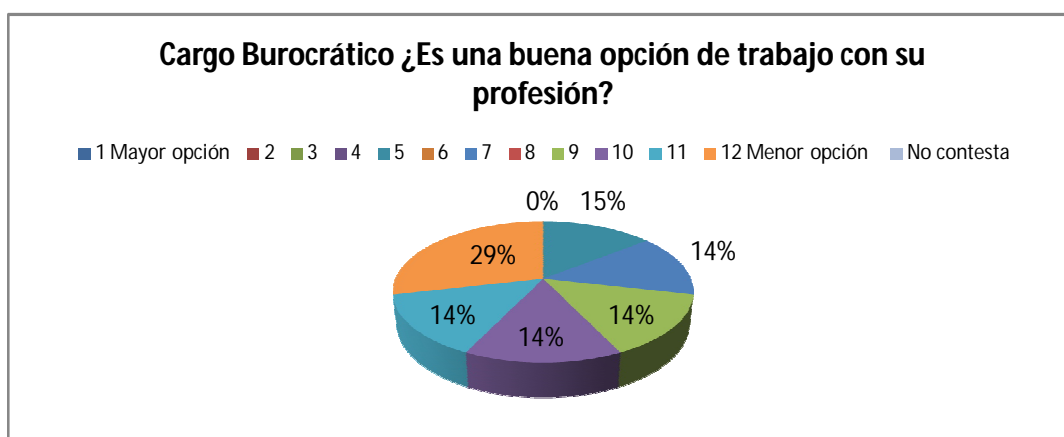
Un consultor educativo es aquel que ofrece un asesoramiento referente a temas educativos con el fin de mejorar la eficacia de los procesos de enseñanza – aprendizaje, por ende la calidad de la educación. Además es quien interviene en los cambios que sean necesarios, en crear un clima y relaciones de confianza, así como también proponer instrumentos que mejoren la realización de estos cambios. En esta investigación, el 28,57% de los encuestados ubica a este cargo en un cuarto lugar como alternativa de trabajo.

Cargo Burocrático:

Tabla Nro. 15

Opción	Frecuencia	%
1 - Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 - Menor opción	2	28,5714286
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



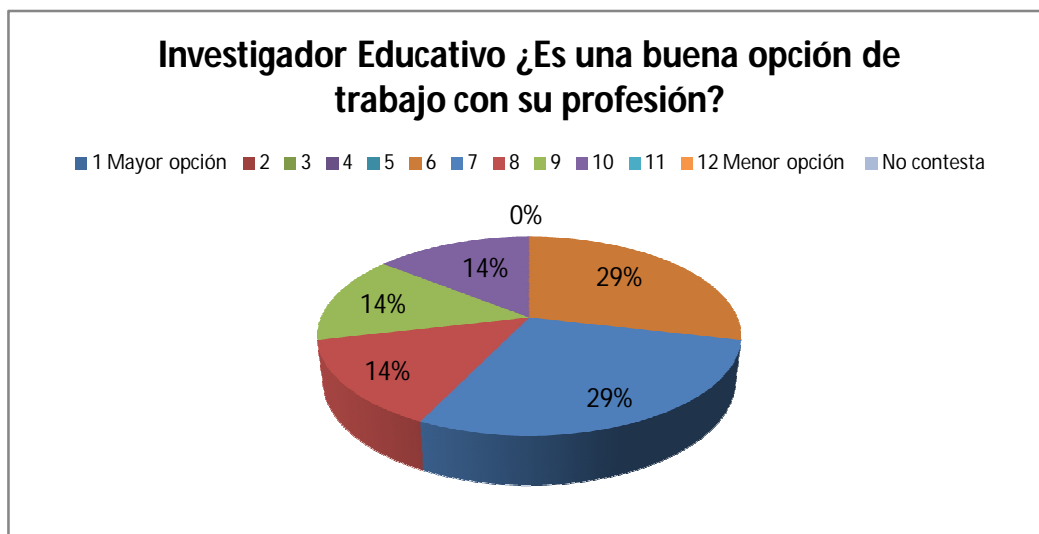
Los resultados para esta opción de trabajo en esta investigación no son alentadores, pues solamente 1 investigado (14,28%) le asigna el quinto lugar como alternativa laboral..

Investigador Educativo:

Tabla Nro. 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	28,5714286
7	2	28,5714286
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



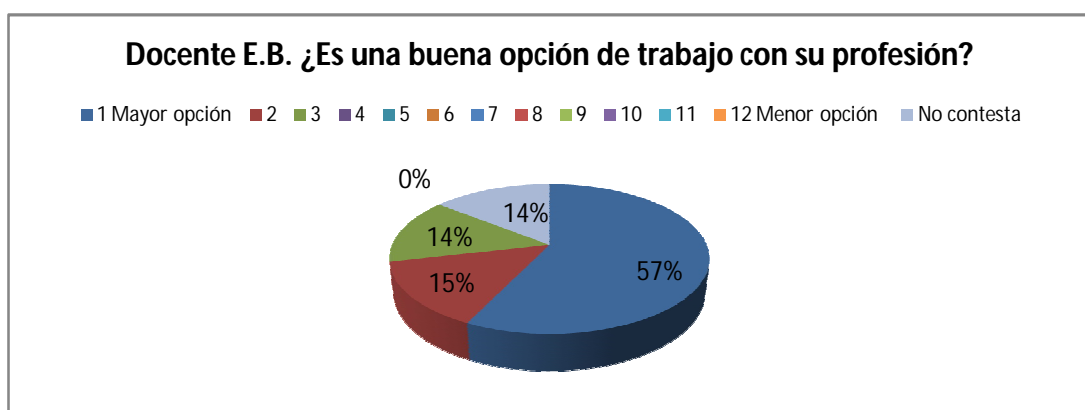
La investigación educativa está orientada a la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, por medio de la búsqueda de nuevos conocimientos, del análisis de las funciones, los métodos y los procesos educativos. Todo maestro debe ser un investigador permanente de la realidad educativa local, regional y nacional. La investigación debe estar presente en el proceso de autoformación tanto de los docentes como de los estudiantes y debe ser tomada en cuenta como una política educativa institucional. La investigación arroja que los titulados no consideran ejercer la investigación educativa como alternativa de trabajo, pues sólo el 28,57% lo ubican en un sexto y séptimo lugar.

Docente de Educación Básica:

Tabla Nro. 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	57,1428571
2	1	14,2857143
3	1	14,2857143
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El docente de educación básica es aquel que orienta a los niños en el aprendizaje. Debe ser integro moralmente, con profunda lealtad a los principios y valores humanos; su labor no es fácil, debe planificar su acción educativa a partir de la realidad personal y social de sus alumnos; valorar y aplicar la investigación como aspecto fundamental de su desempeño; utilizar estrategias y metodologías acordes con el momento y características del medio en el cual se desenvuelve.

Así, un educador debe poseer dominio de las disciplinas científicas que pertenecen a su área docente y del saber educativo en general, conocer y manejar la teoría de la evaluación y del currículo a fin de que pueda tomar decisiones profesionales y científicas sobre el proceso educativo, conocer y manejar el marco metodológico de la investigación.

Esta opción se convierte en la mejor alternativa laboral para los investigados, pues el 57,14% lo ubica en primer lugar y el 14,28% en segundo y tercer lugar.

Docente de Bachillerato:

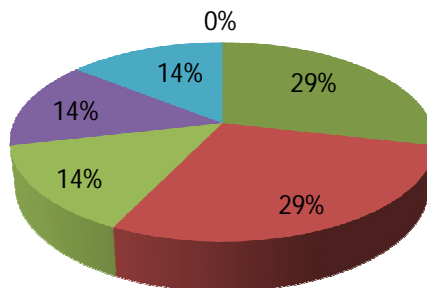
Tabla Nro. 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	2	28,5714286
11	2	28,5714286
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

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

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



La docencia en bachillerato no se convierte en una buena opción de trabajo para los titulados investigados. Solamente el 14,28% lo ubican en séptimo y octavo lugar como opción de trabajo pues para esto se requiere de alguna especialización en las diferentes áreas de enseñanza como matemáticas, lengua y literatura, ciencias sociales, etc. así como contar con la vocación necesaria para comprender y orientar a los adolescentes.

Docente Universitario:

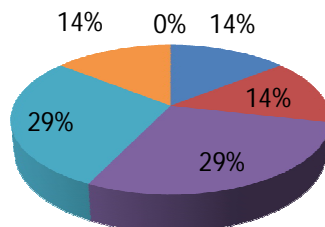
Tabla Nro. 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	2	28,5714286
11	2	28,5714286
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



El docente universitario es la persona que se encarga de enseñar a una o varias personas una ciencia o disciplina dentro de la universidad. Es fundamental para realizar su tarea contar con habilidades pedagógicas y un completo conocimiento de lo que se desea inculcar, así como poseer un título de cuarto nivel pues las exigencias para ejercer la cátedra universitaria en la actualidad son muy altas.

En la investigación realizada sólo el 14,28% considera como séptima y octava opción a la docencia universitaria como alternativa de trabajo. El 28,57% lo ubican en el décimo y onceavo lugar.

Terapia Psicopedagógica:

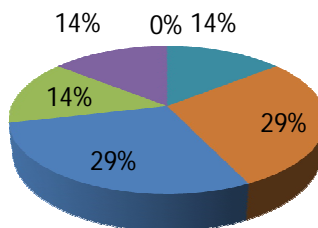
Tabla Nro. 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	2	28,5714286
7	2	28,5714286
8	0	0
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



La psicopedagógica es la rama de la psicología que se ocupa de los fenómenos de orden psicológico para llegar a una formulación más adecuada de los métodos didácticos y pedagógicos (Gran Enciclopedia ESPASA, 2005).

En la presente investigación, el 14,28% asignan el quinto lugar a la terapia psicopedagógica como opción de trabajo mientras que el 28,57% le dan el sexto y séptimo lugar.

Tareas Dirigidas:

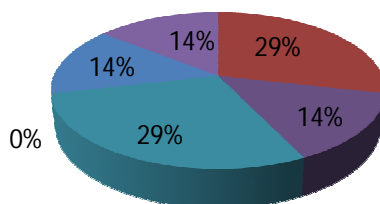
Tabla Nro. 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,5714286
3	0	0
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento

Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



La tarea dirigida es una herramienta de aprendizaje que genera resultados específicos en cada alumno que se ha sometido a ese proceso personalizado de enseñanza aprendizaje. En la relación directa y cercana entre maestro y alumno es donde éste puede expresar libremente sus pensamientos, sus limitaciones, y ser atendido de acuerdo a sus necesidades individuales.

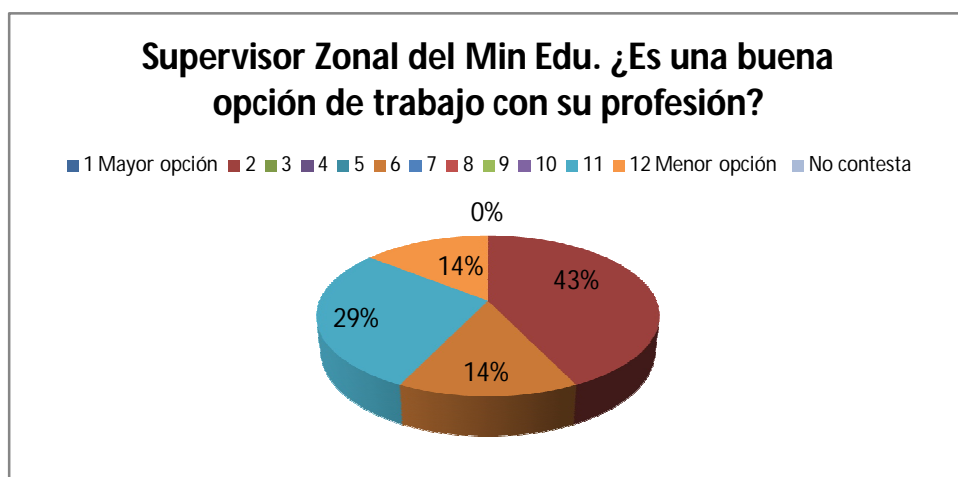
El 28,57% considera a las tareas dirigidas como una buena opción de trabajo mientras que el 14,28% le asigna el cuarto puesto.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación:

Tabla Nro. 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



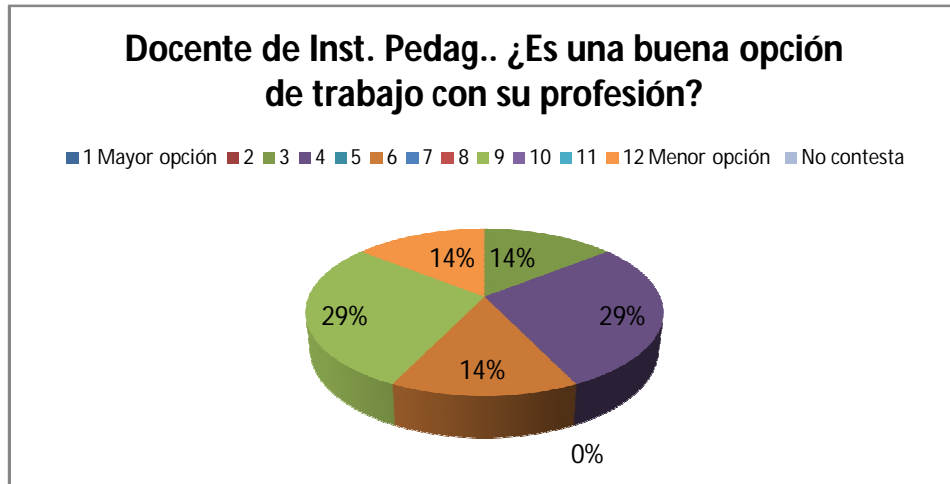
Tres titulados investigados, es decir el 42,85%, considera como una buena opción de trabajo el cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación. El 14,28% otorga el sexto puesto a este cargo y el 28,57% el onceavo lugar.

Docente de Instituto Pedagógico:

Tabla Nro. 23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	2	28,5714286
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	2	28,5714286
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



Para el cargo de docente pedagógico, el 14,28 % lo ubica en tercer lugar como una buena opción de trabajo. El 28,57% le otorga el cuarto lugar..

Así, de acuerdo a los datos presentados en las tablas y gráficas anteriores, se puede concluir que las mejores opciones de trabajo para los titulados investigados son las de Rector/Director con un 42,85% y la de Docente de Educación Básica con un 57,14%, las cuales se relacionan de forma directa con los estudios universitarios cursados.

3.3. Valoración docente de la profesión.

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

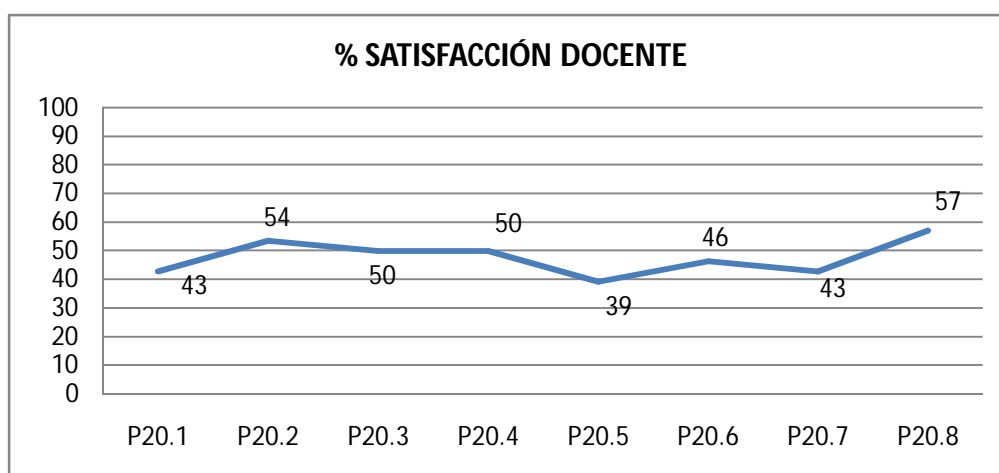
Dos encuestadas contestan esta pregunta. La titulada de código 1213510991 contesta que podría acceder a un cargo relacionado con el trabajo social y la titulada de código 1213510996 quien responde que podría acceder a un cargo operativo en alguna institución.

3.4. Satisfacción Docente

Tabla Nro. 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	2	43
P20.2	2	54
P20.3	2	50
P20.4	2	50
P20.5	2	39
P20.6	2	46
P20.7	2	43
P20.8	2	57

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El punto de satisfacción docente más bajo corresponde al salario que el docente percibe acorde a sus funciones realizadas con un 39%. Mientras que el punto de satisfacción más alto; el 57%, pertenece a la realización y crecimiento personal, seguido del 50% por la posibilidad de conseguir un ascenso laboral y por el prestigio obtenido.

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

Tabla Nro. 25

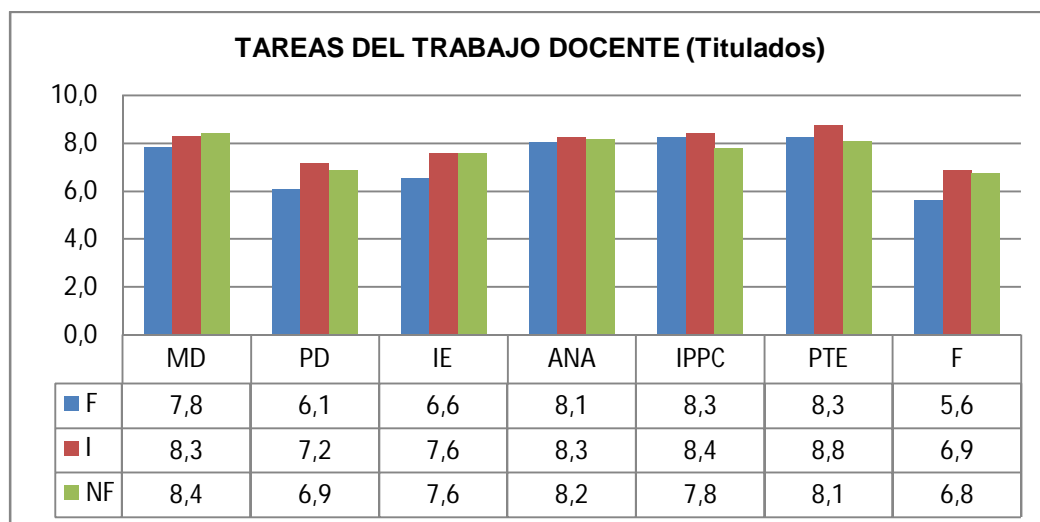
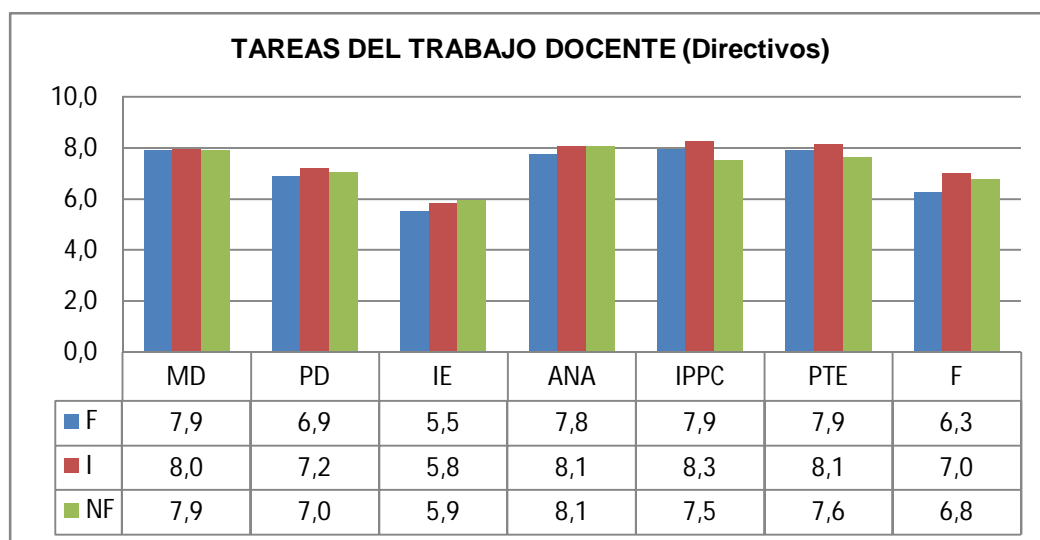


Tabla Nro. 26



Al observar las gráficas de tareas de trabajo docente tanto de titulados como de empleadores se puede apreciar que son bastante similares en cuanto a resultados. Para los titulados, los aspectos referentes a la autoevaluación de la práctica docente y a la formación académica son los que se ejecutan con menor frecuencia (F), mientras que para los directivos son la investigación educativa y

la formación profesional por lo que coincidirían en este último aspecto como el menos frecuente.

Los aspectos de menor importancia (I) para los titulados y directivos son los de la formación profesional. Por otro lado, aquellos a los que los titulados asignan mayor importancia son el profesionalismo y el trabajo en equipo, mientras que, para los directivos la interacción profesor, padres de familia y comunidad son los más importantes.

Por último, los aspectos para los cuales los titulados poseen mayor nivel de formación (NF) son para los metodológico – didácticos. No ocurre lo mismo con los aspectos referentes a la formación profesional para los cuales el NF es el más bajo. Los directivos tienen un mayor NF para los aspectos de participación en actividades académicas, normativas y administrativas y el nivel más bajo para la formación profesional.

3.5.1. Aspecto metodológico – didácticos

A continuación se detallan las preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos metodológico – didácticos.

P1: Prepara los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

P2: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.

P3: Planificar actividades de aula.

P4: Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas.

P5: Organizar espacios de aula.

P6: Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.

P7: Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.

P8: Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.

P9: Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.

P10: aplicar la psicología de la educación en el aula.

P11: Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

P12: Realizar actividades extracurriculares con alumnos.

P13: Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia.

P14: Revisar las tareas estudiantiles.

P15: realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.

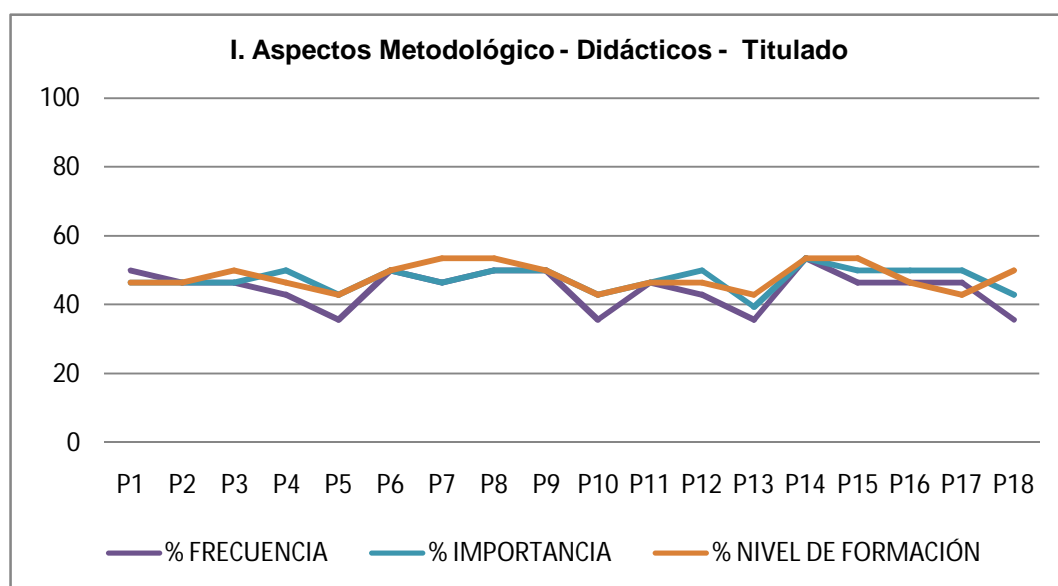
P17: Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.

P18: Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.

Tabla Nro. 27

I. Aspectos Metodológico – Didácticos– Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% NivelFormación
P1	2	50	2	46	2	46
P2	2	46	2	46	2	46
P3	2	46	2	46	2	50
P4	2	43	2	50	2	46
P5	1	36	2	43	2	43
P6	2	50	2	50	2	50
P7	2	46	2	46	2	54
P8	2	50	2	50	2	54
P9	2	50	2	50	2	50
P10	1	36	2	43	2	43
P11	2	46	2	46	2	46
P12	2	43	2	50	2	46
P13	1	36	2	39	2	43
P14	2	54	2	54	2	54
P15	2	46	2	50	2	54
P16	2	46	2	50	2	46
P17	2	46	2	50	2	43
P18	1	36	2	43	2	50

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



Dentro del análisis de los de los Aspectos Metodológicos – Didácticos encontramos cuatro puntos bajos correspondientes a las tareas de organización de espacios de aula (p5), aplicación de la psicología dentro del aula (p10), aplicación de estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias (p13) y, por último, al conocimiento y aplicación de TIC's en el aula (p18) todos con una valor de frecuencia del 36%. Si bien es cierto que en cuanto al nivel de importancia la p13 es la más sobresaliente con un 39% se puede considerar a la p10 como la más crítica por lo fundamental de su aplicación dentro del aula.

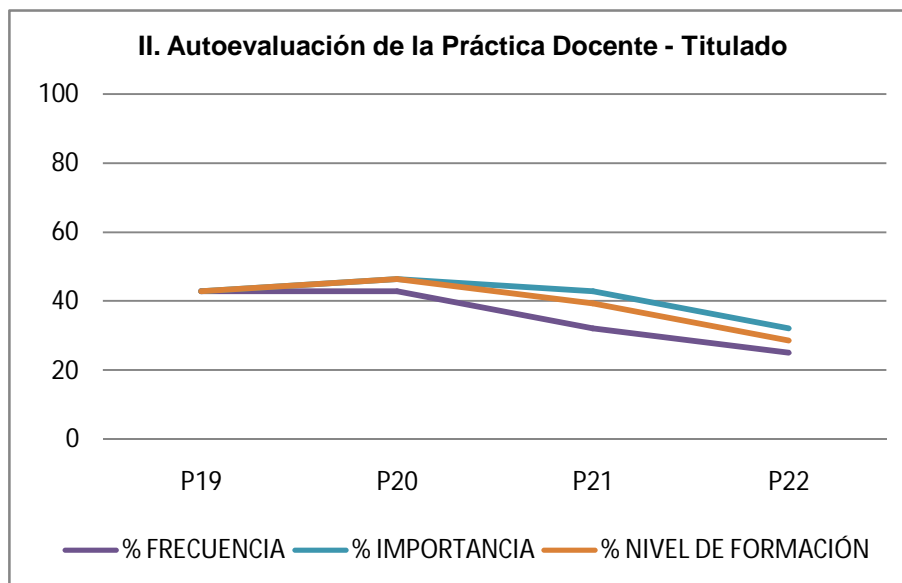
3.5.2. Autoevaluación de la Práctica Docente

Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos de Auto Evaluación de la Práctica Docente ver Anexo 2

Tabla Nro. 28

II. Autoevaluación de la Práctica Docente – Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel Formación
P19	2	43	2	43	2	43
P20	2	43	2	46	2	46
P21	1	32	2	43	2	39
P22	1	25	1	32	1	29

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



“Solo si hay autoevaluación los procesos de aprendizaje y de enseñanza alcanzarán los objetivos que pretenden, ya que nadie llega a ningún sitio hasta que no se es consciente de que ha llegado, lo cual le permite decidir si está bien seguir allí, si debe ir a otro lugar o si debe cambiar de rumbo” (Rodríguez, 1992)

Los resultados sobre los aspectos de autoevaluación de práctica docente (p22) arrojan de forma clara una deficiencia en cuanto a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa con una frecuencia del 25% y un nivel de importancia del 32%. El nivel de formación que posee el docente para realizar esta tarea es de un 29%.

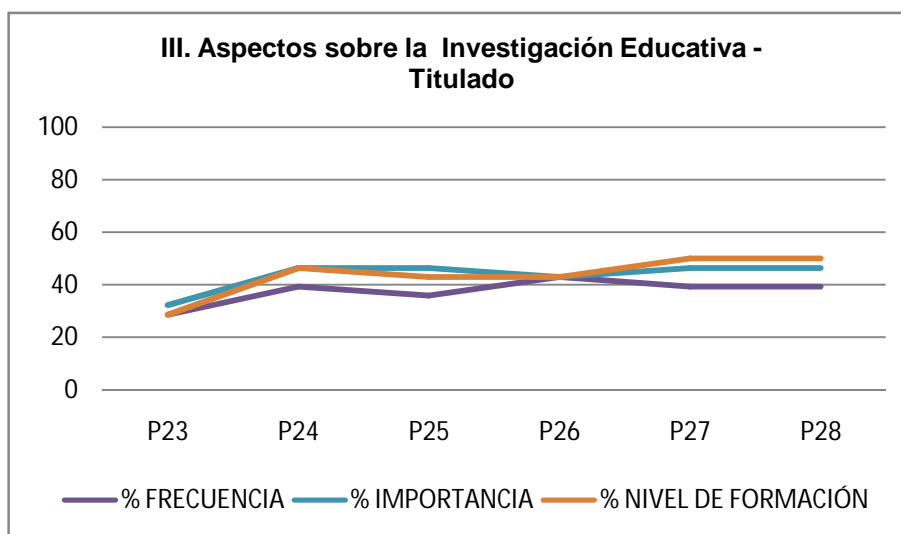
3.5.3. Aspectos sobre la Investigación Educativa

Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos sobre la Investigación Educativa ver Anexo 2.

Tabla Nro. 29

III. Aspectos sobre la Investigación Educativa– Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel Formación
P23	1	29	1	32	1	29
P24	2	39	2	46	2	46
P25	1	36	2	46	2	43
P26	2	43	2	43	2	43
P27	2	39	2	46	2	50
P28	2	39	2	46	2	50

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



La investigación educativa es la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, del análisis de las funciones, los métodos y los procesos educativos.

El maestro debe alcanzar un alto nivel científico en su labor profesional, además del desarrollo académico y práctico, es necesario que domine los métodos científicos de la investigación y los aplique en beneficio de la institución educativa donde labora.

Dentro de este tema, conducir investigaciones relacionadas a su labor (p23) resulta ser el aspecto con menor número de ejecuciones por parte de los titulados investigados con un 29%, una prioridad del 32% y un nivel de formación del 29%.

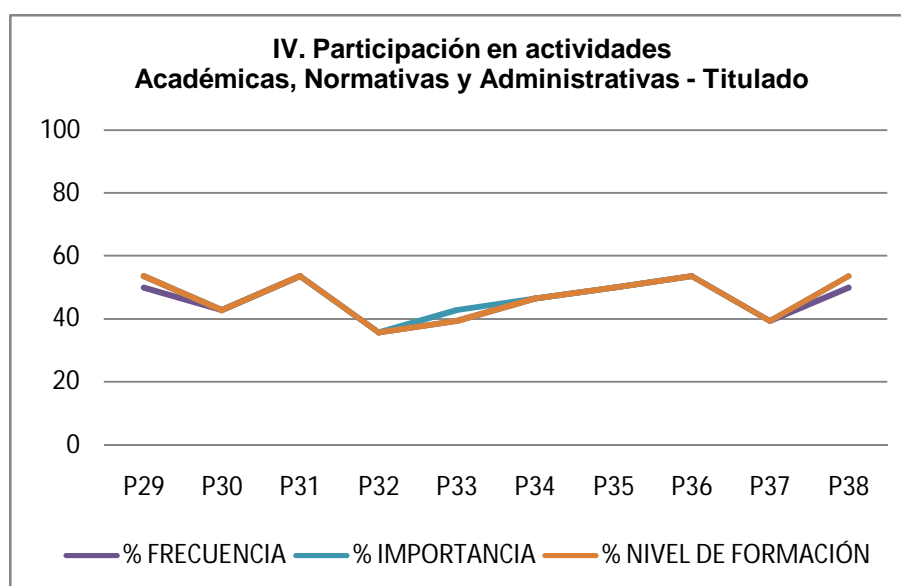
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos sobre la Participación en Actividades Académicas, normativas y Administrativas del Titulado ver Anexo 2.

Tabla Nro. 30

IV. Participación en actividades Académicas, Normativas y Administrativas–Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% NivelFormación
P29	2	50	2	54	2	54
P30	2	43	2	43	2	43
P31	2	54	2	54	2	54
P32	1	36	1	36	1	36
P33	2	39	2	43	2	39
P34	2	46	2	46	2	46
P35	2	50	2	50	2	50
P36	2	54	2	54	2	54
P37	2	39	2	39	2	39
P38	2	50	2	54	2	54

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El aspecto más crítico dentro de la participación de los docentes titulados en las actividades académicas, normativas y administrativas es la de ejercer funciones administrativas (p32), a la cual la ejecutan con una frecuencia del 39%. El grado de importancia que los titulados asignan a esta labor así como el nivel de formación que poseen para realizar esta tarea es de un 39%.

3.5.5. Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad

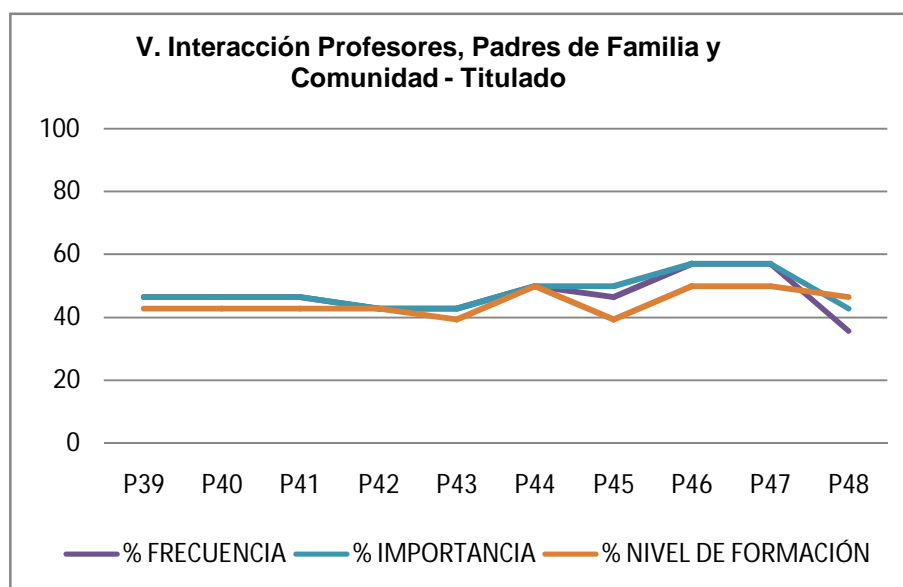
Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos de Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad Anexo 2.

Tabla Nro. 31

V. Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad - Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel Formación
P39	2	46	2	46	2	43
P40	2	46	2	46	2	43
P41	2	46	2	46	2	43
P42	2	43	2	43	2	43
P43	2	43	2	43	2	39
P44	2	50	2	50	2	50
P45	2	46	2	50	2	39
P46	2	57	2	57	2	50
P47	2	57	2	57	2	50
P48	1	36	2	43	2	46

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.

Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



No se puede pensar en una educación escolar exitosa sin una clara participación de los padres. La familia y la escuela podrán compartir un mismo proyecto educativo siempre y cuando se establezcan relaciones de igualdad y confianza entre ambas.

Es importante la toma de conciencia por parte de padres y maestros, acerca de la necesidad y utilidad de su mutua colaboración ya que de esta forma mejoran las prácticas educativas, familiares y comunitarias.

“De la misma forma que se entiende la escuela como un recurso de la comunidad, se entiende que la familia está inscrita en un ámbito comunitario, de modo que la optimización de sus recursos redunde en cada familia, en sus miembros, y, en definitiva en la mejora de prácticas familiares” (Vila 2008).

El aspecto con el nivel más bajo de ejecución con un 36% e importancia con un 43% corresponde a realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar (p48). Además, el nivel de formación que tiene los titulados investigados para realizar esta tarea es del 46%.

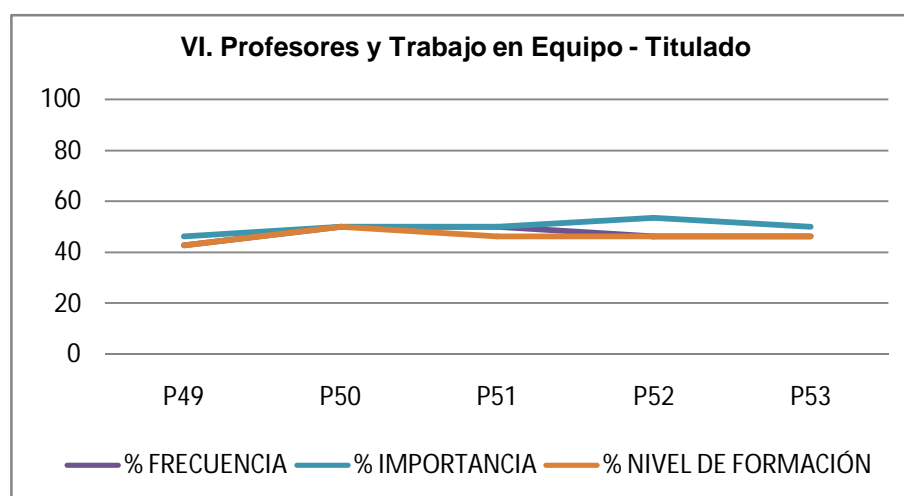
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a los aspectos de los Profesores y Trabajo en Equipo ver Anexo 2.

Tabla Nro.32

VI. Profesores y Trabajo en Equipo– Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% NivelFormación
P49	2	43	2	46	2	43
P50	2	50	2	50	2	50
P51	2	50	2	50	2	46
P52	2	46	2	54	2	46
P53	2	46	2	50	2	46

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El trabajo en equipo permite a los profesores sentirse parte del centro educativo y, por ende, aumenta su iniciativa y sus deseos de colaborar en los proyectos planteados, así como en su labor cotidiana en beneficio de la comunidad educativa. El trabajo en equipo no es un fin sino un medio y, como tal, contribuye para que la institución se beneficie del aporte conjunto de sus maestros.

Se observa claramente que los docentes titulados realizan reuniones de planificación con otros docentes en un porcentaje de 43% para la frecuencia y nivel de formación que tienen para este aspecto, mientras que la importancia que dan es de un 46%. Es importante recalcar que todos los aspectos referentes al trabajo en equipo en cuanto a las tres funciones evaluadas se encuentran en un intervalo de 43 y 54 por ciento.

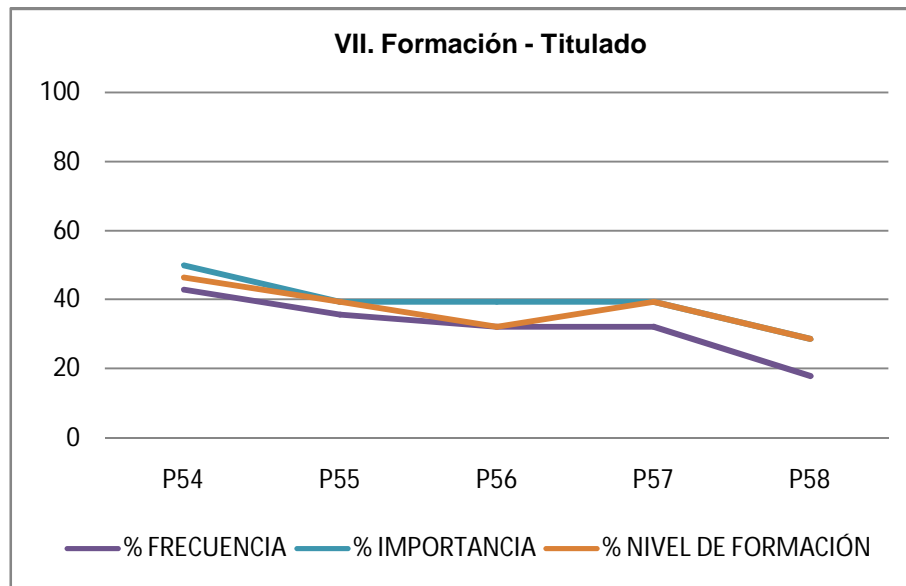
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Preguntas del inventario de tareas de trabajo docente correspondientes a la Formación del Titulado ver Anexo 2.

Tabla Nro. 33

VII. Formación – Titulado						
# Preg.	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel Formación
P54	2	43	2	50	2	46
P55	1	36	2	39	2	39
P56	1	32	2	39	1	32
P57	1	32	2	39	2	39
P58	1	18	1	29	1	29

Fuente. Trabajo de Campo - Encuesta a titulados.
Elaboración. Alicia Paulina Sánchez Sarmiento



El aprendizaje del idioma Inglés amplía los horizontes de las personas, puesto que el conocer un segundo idioma le beneficiará en su desenvolvimiento profesional. Pero este, es justamente el problema más crítico que se presenta en la formación de los titulados investigados puesto que no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua según los resultados presentados con una frecuencia del 18%, una prioridad de un 29% y un nivel de formación que posee el docente del 29%.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- a) El presente trabajo permitió la elaboración de una Propuesta de Intervención Educativa dirigida a los docentes titulados investigados para la aplicación de la Psicología Educativa dentro del aula.
- b) De los titulados asignados por parte de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL para la presente investigación, todos pertenecen al sexo femenino y de ellas, 57,14% se encuentran entre los 31 y 40 años de edad. La mayoría de las tituladas investigadas trabajan en el sector rural y ninguna dispone de un título de cuarto nivel.
- c) El 57,14% de los titulados investigados labora actualmente en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL - mención Educación Básica. El 57,14% tienen un cargo docente y el 14,28% labora en un cargo administrativo u operativo. El 42,85% tienen como tipo de contrato laboral una partida fiscal y solo el 14,28% un contrato laboral indefinido.
- d) Uno de los problemas más sobresalientes de la presente investigación es la falta de aplicación de la Psicología Educativa dentro de las aulas de los centros educativos donde laboran.
- e) Otro problema encontrado es que los docentes titulados no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua (18% de frecuencia), no así la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de educación los cuales son obligatorios (43% de frecuencia).
- f) El nivel más bajo de satisfacción docente corresponde al salario percibido de acuerdo a la funciones realizadas con un 39% mientras que el nivel más alto tiene que ver con la realización y/o crecimiento personal del docente con un 57%.

- g) Las mejores opciones de trabajo para los titulados investigados de acuerdo a este trabajo son las de Rector/Director y la de Docente de Educación Básica.

4.2. Recomendaciones

- a) Que la Universidad Técnica Particular de Loja continúe proponiendo como trabajos de titulación de fin de carrera investigaciones que permitan conocer la realidad laboral de los docentes titulados.
- b) Ejecutar la Propuesta de Intervención Educativa que se propone en el presente trabajo de manera que los docentes titulados conozcan la importancia y apliquen la Psicología Educativa dentro del Aula.
- c) Incluir en los programas curriculares capacitaciones y pasantías obligatorias que permitan a los docentes titulados adquirir la experiencia suficiente para una rápida inserción al mercado laboral.
- d) Realizar convenios con el Ministerio de Educación para la capacitación y actualización de los docentes titulados con la finalidad de incentivar la labor educativa y mejorar su desempeño.
- e) Promocionar estudios de posgrado a través de becas dirigidas especialmente a los docentes titulados de las zonas rurales de la provincia de Loja.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Propuesta de Intervención Educativa dirigida a los docentes titulados investigados para la aplicación de la Psicología Educativa dentro del aula.

5.2. Objetivo

Lograr que los docentes titulados investigados formen alumnos emocionalmente estables, competitivos y con elevada autoestima a través de la práctica de la Psicología Educativa dentro del aula.

5.3. Objetivo Específico

Concienciar a los titulados investigados para que conozcan la importancia de aplicar la Psicología Educativa dentro del aula.

Conseguir que los docentes titulados apliquen la Psicología Educativa a través de técnicas específicas de acuerdo a la necesidad del grupo.

5.4. Justificación

Uno de los mayores problemas que se encontró en los resultados del presente trabajo fue la escasa aplicación de la Psicología Educativa por parte de los docentes titulados investigados en las aulas de los centros educativos donde laboran, dentro de los aspectos metodológico – didácticos investigados.

La psicología educativa es una rama de la psicología cuyo objeto de estudio son las formas en las que se produce el proceso de enseñanza / aprendizaje de las personas dentro de los centros educativos. De esta forma, la psicología educativa estudia cómo aprenden los estudiantes y en qué forma se desarrollan.

Así, la psicología educativa proporciona a los docentes herramientas conceptuales y metodológicas que permiten enriquecer su práctica pedagógica en lo referente a estilos de enseñanzas para responder de manera efectiva a las demandas y competencias requeridas por los estudiantes.

Por lo tanto, se propone la elaboración de un manual que contenga los aspectos más sobresalientes de la psicología educativa para que a través de éste, los docentes titulados investigados conozcan la importancia del tema y logren aplicar las técnicas más adecuadas para lograr alumnos emocionalmente estables y competitivos.

5.5. Metodología (Matriz del Marco Lógico)

“La Metodología de Marco Lógico es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas”. (Ortegón, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. 2005)

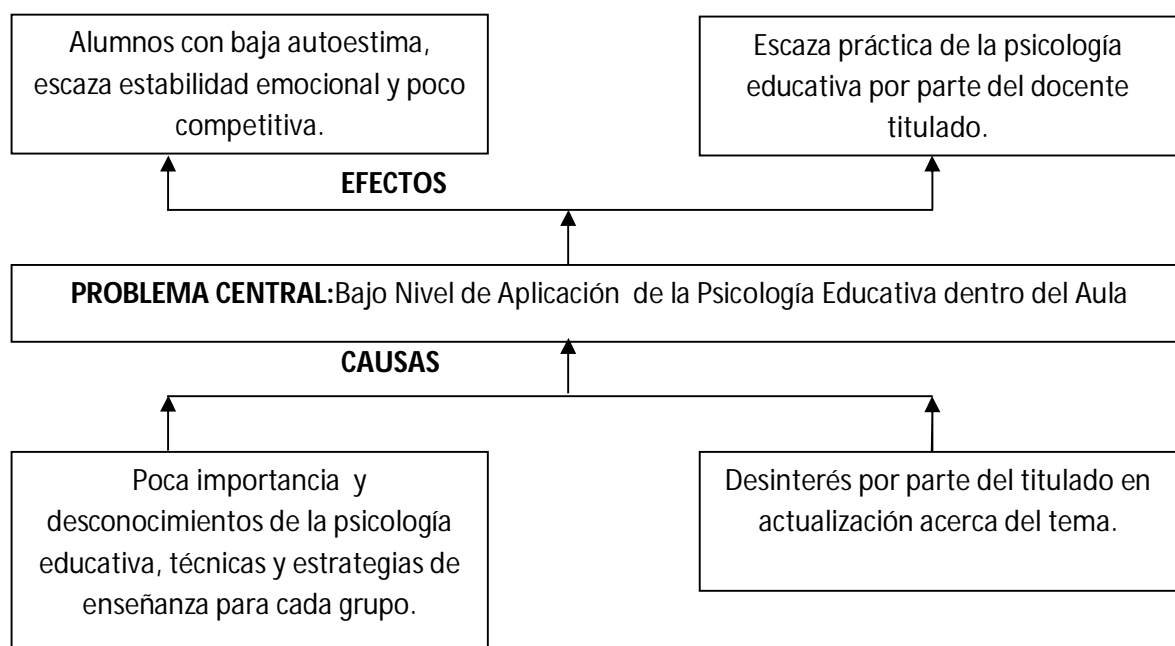
5.5.1. Análisis de Involucrados

Este elemento permite identificar a la persona o grupo de personas que están directa o indirectamente relacionados con el problema.

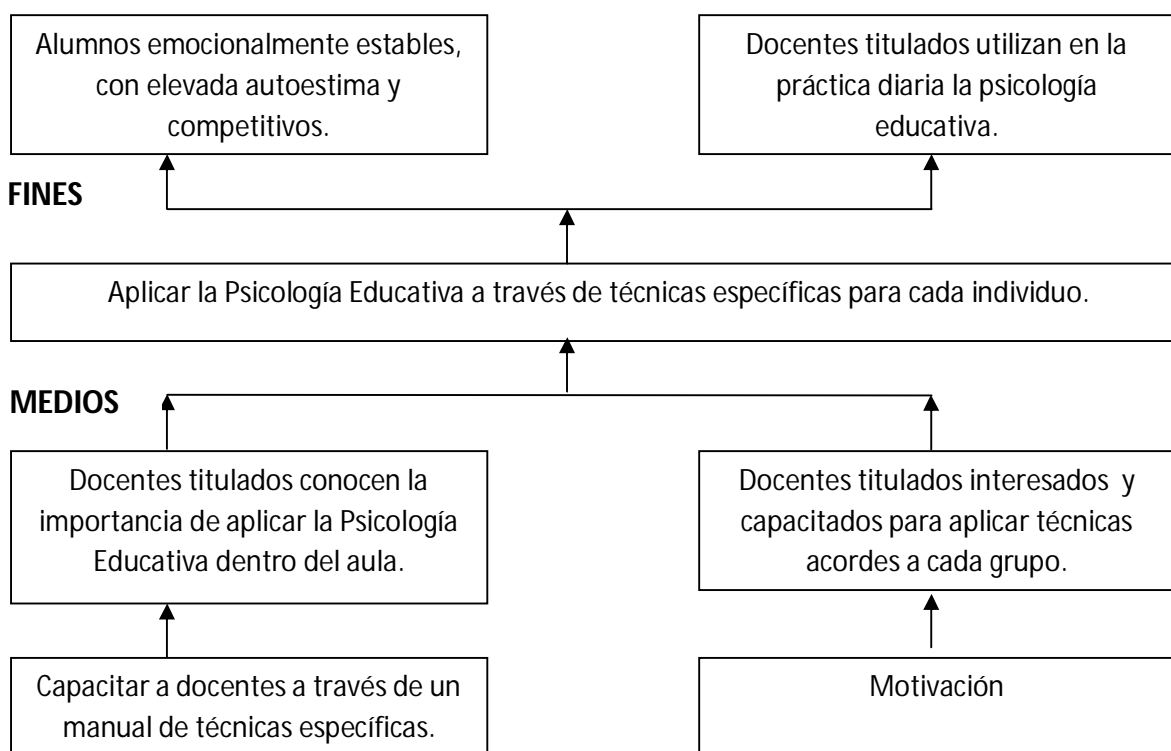
Grupos	Problemas Percibidos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Profesores	<ul style="list-style-type: none">No aplican la psicología educativa en el aula.	Maestros conscientes de la importancia de aplicar la psicología educativa con sus estudiantes. Maestros capacitados para aplicar la psicología educativa en el aula y conseguir alumnos con mejores expectativas personales.	Ubicación geográfica. Falta de recursos (económicos, tecnológicos)
Directivos	<ul style="list-style-type: none">Desconocimiento del problema.	Satisfacción en la comunidad educativa por logros alcanzados al haber aplicado la psicología educativa con los educandos.	Ubicación geográfica. Falta de recursos (económicos, tecnológicos).
Estudiantes	Autoestima baja, no son competitivos, inestables emocionalmente.	Estudiantes seguros de sí mismos y preparados para enfrentar retos.	Falta de comprensión por parte de maestros, directivos y padres de familia.

5.5.2. Análisis del Problema

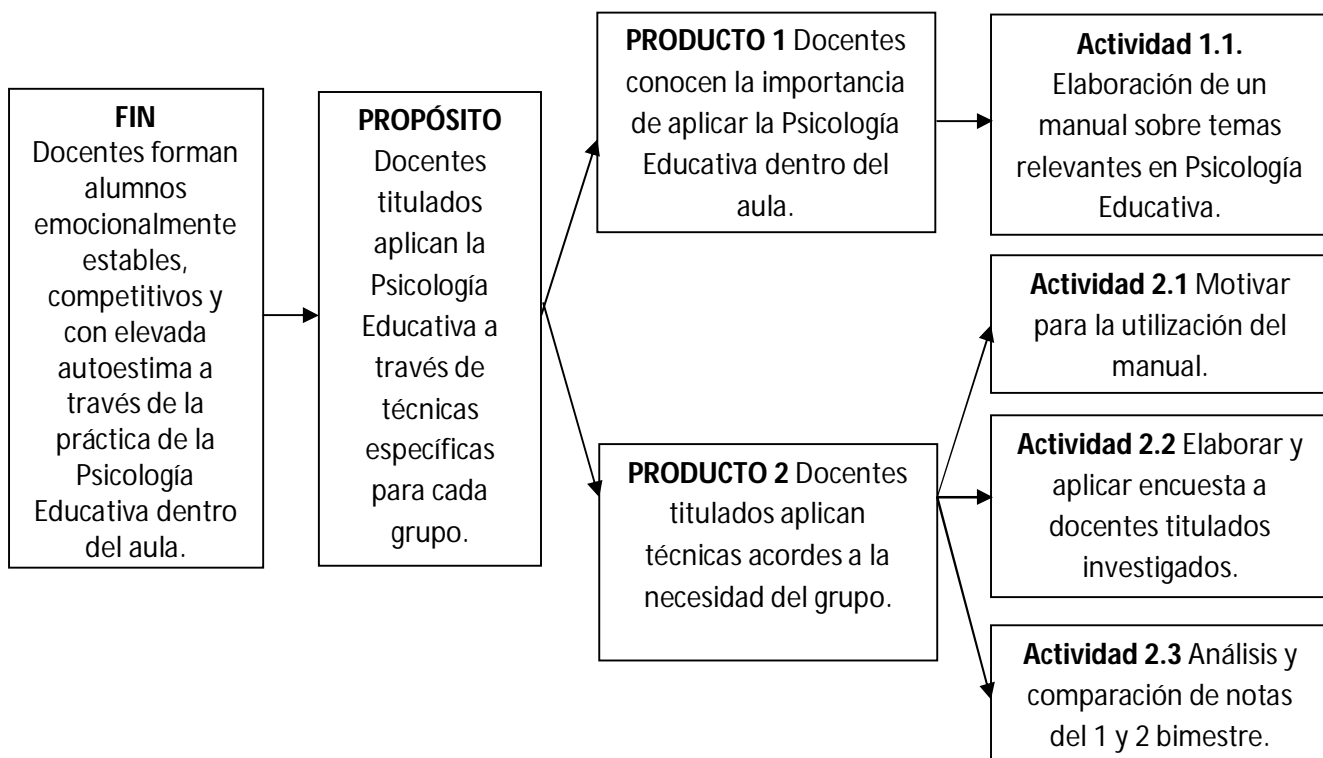
Para conocer el problema se recurre a la matriz de titulados en donde se lo puede identificar de manera clara: bajo nivel de aplicación de la psicología educativa dentro del aula.



5.5.3. Análisis de Objetivos



5.5.4. Análisis de Estrategias



5.5.5. Plan de Acción (Etapa de Planificación)

Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Docentes forman alumnos emocionalmente estables, competitivos y con elevada autoestima a través de la práctica de la Psicología Educativa dentro del aula.	– Alumnos emocionalmente estables, con elevada autoestima y competitivos.	Evaluaciones Encuestas	
PROPÓSITO: Docentes titulados aplican la Psicología	– Alumnos emocionalmente estables, competitivos y con elevada autoestima.	Análisis y comparación de notas.	

Educativa a través de técnicas específicas para cada grupo.	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes titulados utilizan en la práctica diaria la Psicología Educativa 		
<p>COMPONENTES:</p> <p>Resultado 1: Docentes conocen la importancia de aplicar la Psicología Educativa dentro del aula.</p> <p>Resultado 2: Docentes titulados aplican técnicas acordes a la necesidad de cada grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del manual: noviembre 2013 (Resultado 1) - Entrega y motivación para el uso del manual: diciembre 2013 (Resultado 2) - Aplicación de la encuesta: (junio 2014) - Comparación: (julio 2014) 	<p>Manual.</p> <p>Difusión física y digital del manual.</p> <p>Encuesta.</p> <p>Análisis y comparación de notas.</p>	
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES:</p> <p>Actividad 1.1: Elaboración de un manual sobre temas relevantes en Psicología Educativa.</p> <p>Actividad 2.1 Motivar para la utilización del manual.</p> <p>Actividad 2.2 Elaborar y aplicar encuesta a docentes titulados investigados.</p> <p>Actividad 2.3 Análisis y comparación de notas del 1 y 2 bimestre.</p>	<p>INSUMOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bibliografía específica. - Computador. - Material fungible. 	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$500</p>	

5.6. Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presup.	Cronograma	
					Inicio	Fin
Docentes conocen la importancia de aplicar la Psicología Educativa dentro del aula.	Elaboración de un manual sobre temas relevantes en Psicología Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del manual: noviembre 2013 (Resultado 1) - Entrega y motivación para el uso del manual: diciembre 2013 (Resultado 2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Cuestionarios - Informe final calificaciones 	\$500	Nov. 2013	Jul. 2014
Docentes titulados aplican técnicas acordes a la necesidad de cada individuo.	<p>Motivar para la utilización del manual.</p> <p>Elaborar y aplicar encuesta a docentes titulados investigados</p> <p>Análisis y comparación de notas del 1 y 2 bimestre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la encuesta: (junio 2014) - Comparación: (julio 2014) 				

5.7. Bibliografía

Ortegón, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico. Santiago de Chile,: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

Herrera Montalvo, E. (2008). Administración educativa.

5.8. Anexos

Manual sobre temas relevantes en Psicología Educativa.

1. Introducción

2. Conceptos Básicos de Psicología Educativa
3. Temas importantes sobre el maestro
 - 3.1. Características del profesor efectivo.
 - 3.2. Autoestima del profesor.
 - 3.3. Perspectivas sobre el éxito y fracaso de los alumnos.
 - 3.4. Capacitación del docente.
4. Temas importantes sobre el alumno.
 - 4.1. Recursos afectivos del alumno.
 - 4.2. Autoestima y auto concepto.
 - 4.3. Autoestima y rendimiento escolar.
 - 4.4. Programa de desarrollo de autoestima escolar.
 - 4.4.1. Programa de desarrollo de la autoestima de Reasoner
 - 4.4.2. Programa de desarrollo de la autoestima de Haeussler y Milicic.
 - 4.4.3. Programa de desarrollo de la autoestima de Arancibia, Herrera, Strasser.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid. ANECA. Recuperado de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y deobstaculización. Recuperado de: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 13(1), 3. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=3060000&orden=224978>
- Espinosa, B., & Esteves, A. (2006). Expectativas y estrategias laborales de los jóvenes en Quito. Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, Foro, Quito. Recuperado de: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Espinosa.pdf
- León, M. (2005) Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud de Ecuador. Proyecto Regional "Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral", auspiciado por la CEPAL y GTZ (Cooperación Alemana). Recuperado de: www.eclac.org/publicaciones
- Martín, M. E. S. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral. *Revista complutense de Educación*, 13(1), 141. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0202120141A/16657>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Muñoz Rodríguez, J. M. (2002). Formación e inserción laboral: a vueltas con el mercado de trabajo. *Aula: Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*, (14), 127-141. Recuperador de: <http://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/69413>

Repetto Talavera, E., & Pérez-González, J. C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*, (40), 92-112. Recuperado de: http://dialnet.unirioja.es/servlet/dfichero_articulo?codigo=2316242

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín Redetis*, (5). Recuperado de: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

7. ANEXOS

7.1. ANEXO 1 - Fichas de contactos para titulados – empleadores

Nombres y Apellidos del Titulado:	
Nombres y Apellidos del Contacto:	
El Egresado se encuentra en :	
Fuera del País en:	En otra Provincia:
Provincia:	Ciudad:
Dirección de Domicilio:	Celular:
Teléfono de Domicilio:	Horas de Contacto:
Dirección de Trabajo:	Celular:
Teléfono de Trabajo:	Horas de Contacto:
Medio de Contacto:	
Teléfono:	Personalmente:
Otros:	A través de amigos:
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end; padding: 10px;"> Firma del Titulado Firma del Empleador Sello del Empleador </div>	

7.2. ANEXO 2 - Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

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

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscocomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

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

--

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

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

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. 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
VIII. 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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

7.3. ANEXO 3 - Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas



Entrevista a la titulada Maura Patricia Roblez Vargas
Unidad Educativa Municipal la Pradera - Loja



Entrevista a la titulada Sayonara Euliria Riofrío Jimbo
Almacén Casita de Cristal - Loja



Entrevista a la titulada Graciela Amparito Rivadeneira Rosario
Escuela de Educación Básica 5 de Abril – Puyango – Puyango Nuevo



Entrevista a la titulada Paulina Alejandra Robles Martínez
Registro Civil - Celica



Entrevista a la titulada Manuela de Jesús Rivas Fernández
Escuela de Educación Básica Víctor Manuel Reyes Azanza – Paltas - Cangonamá



Entrevista a la titulada Marivel Elena Rivera Rivera
Unidad Educativa Julio Ernesto Celi Román – Espíndola - Jimbura



Entrevista a la titulada Elida del Carmen Ríos Paladines
Catamayo – La Toma

7.4. ANEXO 4–Solicitudes de autorización



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



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

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

7.5. ANEXO 5 – Encuesta realizada a Directivos

1. ¿Cuáles son los aspectos que Usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?