



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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: Cuaspud Aucaquizhpi, Teresa del Carmen

DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucía, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada

Ana Lucía Condor Esparza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**, realizado por Teresa del Carmen Cuaspud Aucaquizhpi, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2013

f.....

Lcda. Condor Esparza Ana Lucía

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Cédula 1104092943

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Teresa del Carmen Cuaspud Aucaquizhpi, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Lcda. Condor Esparza, Ana Lucía, directora del presente trabajo: y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor. Cuaspud Aucaquizhpi, Teresa del Carmen

Cédula 0914879457

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestro Señor celestial, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, con su infinita bondad y amor.

A mi esposo Geovanny, por quererme, apoyarme y darme valor siempre para seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mis padres Teresa y Segundo; así como también a mi suegra Angélica, gracias, porque siempre han estado conmigo brindándome todo su apoyo.

A mis hijos Angelo y Jeffrey, por toda su comprensión y amor, para que vean en mí a más de un ejemplo a seguir, tengan la certeza de que todo esfuerzo tiene recompensa.

Y a todas aquellas personas, que de alguna u otra forma prestaron su colaboración y ayudaron para llevar esta investigación adelante.

¡Esto es para ustedes!

AGRADECIMIENTO

Doy gracias y dedico este trabajo a todos las personas que siempre han estado aunando esfuerzos y palabras de ánimo para seguir adelante en busca de superación personal.

A la Institución Educativa en la que trabajo, que brindó apertura, acogió mi petición y no dudó en darme la oportunidad de realizar la investigación para esta tesis.

A la UTPL por ser la institución en la que encontré los elementos idóneos para lograr este objetivo.

¡Gracias a ustedes!

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1.MARCO TEÓRICO	
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1. La formación de los docentes en el siglo XXI	7
1.2. Debate sobre las competencias	9
1.3. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	12
La propuesta consta de tres políticas prioritarias para la inserción laboral de la juventud:.....	12
a.- Mejoramiento de la empleabilidad: Promueve el aprendizaje durante toda la vida. Se compone de dos programas: la ampliación de la educación formal y de capacitación laboral para las y los jóvenes.	12
c.- Fortalecimiento institucional: Fortalece la institucionalidad comprometida con la juventud, prioriza el trabajo en general; pero, en especial al trabajo de los jóvenes. Consta de cuatro componentes: Formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado, mesas de concertación sobre políticas de mercado y fortalecimiento de organizaciones juveniles.....	13
1.4. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América latina... 14	
1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias... 16	
1.6. Estándares de gestión educativa.....	18

1.7.	Inserción profesional de los docentes, contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio: Relatos desde la investigación.	20
1.8.	Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente..	22
1.9.	La iniciación a la docencia en Latinoamérica	24
1.10.	Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. 26	
2.	METODOLOGÍA.....	28
2.1.	Diseño de investigación	29
2.2.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
2.3.	Preguntas de investigación.....	29
2.4.	Contexto	29
2.5.	Muestra y población	29
2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos.....	30
3.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	32
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1.	Ubicación geográfica.....	32
3.1.1.2.	Edad.....	33
3.1.1.3.	Sexo.....	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados	35
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	35
3.1.2.2.	Tipo de educación	36
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
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. ..	39
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	42
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	43

6.2 Valoración docente de la profesión	45
6.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	45
3.2. Satisfacción docente	47
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	49
3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	49
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	52
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	54
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	56
3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	58
3.4.6. Actividades de formación que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	60
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	62
4.1. Conclusiones	66
4.2. Recomendaciones	67
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	69
5.1. Justificación	70
5.2. Objetivos.....	71
5.2.1. Objetivo General	71
5.2.2. Objetivos específicos	71
5.3. Metodología: Matriz de marco lógico.....	76
5.3.1. Análisis de involucrados	76
5.3.2. Análisis de problema	78
5.3.3. Análisis de objetivos	79
5.3.4. Análisis de estrategias.....	80

5.4.	Plan de acción (etapa de planificación)	81
5.4.1.	Matriz del marco lógico	81
5.5.	Resultados esperados	84
5.6.	Bibliografía de la propuesta	84
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	85
	Concepción, A. (1999) la educación de la mujer, relaciones y diferencias entre la educación de la mujer y del hombre. [en línea]. Disponible en: http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-educacion-de-la-mujer--0/html/fef9f6e6-82b1-11df-acc7-002185ce6064_2.html recuperado[consulta 2013, 11 de agosto].....	87
	Imbernon, F. Alfonso, M.Arandia, M. Cases, I. Cordero, Fernández, I. y Revenga, A. (2002). <i>La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado</i> . España: Editorial Grao.	87
	Vaquero, S. (2012) Escuelas privadas, concertadas o públicas: ¿cuál elegir? [en línea]. Disponible en: http://www.ellahoy.es/bebes/articulo/escuelas-privadas-concertadas-o-publicas-cual-elegir/94721/ [consulta 2013, 11 de agosto].	89
	Zabala, M. (2006). <i>Calidad en la educación infantil</i> . España: Narcea	89
7.	ANEXOS.....	90

RESUMEN EJECUTIVO.

La UTPL y sus egresados en CC.EE. han propuesto una investigación de caso destinada a generar un vínculo entre Universidad y egresado, para el desarrollo y elaboración del trabajo, que abarca una propuesta de desarrollo profesional, se utilizó métodos, técnicas, instrumentos de investigación, contando con la participación de: investigador, Autoridades de la Universidad, tutor, titulados, directivos, la participación conjunta y la comunicación efectiva vía email, telefónica y entrevista personal, lo cual permitió recolectar la información sobre el estado profesional de los egresados, esta información fue compilada en fichas, misma que una vez tabulada y graficada, junto con la técnica de triangulación de datos, permitió efectuar el análisis, interpretación y discusión de resultados, actividad que dio paso a conocer la realidad del quehacer profesional de los investigados y las necesidades que pretenden satisfacer en determinados ejes del ámbito profesional, esta gama de datos y resultados dio paso, con la ayuda de la técnica de marco lógico, el material bibliográfico recomendado y consultado, a consolidar una propuesta de capacitación para los egresados de ciencias de la educación de la UTPL.

Palabras Claves: egresados, universidad, profesional, propuesta, investigados

ABSTRAC

UTPL and its graduates in science education research have proposed a case designed to generate a link between university and graduate , for the development and preparation of this work , which includes a proposal for professional development , we used methods, techniques, research tools as well as several participants had initiated by the researcher , the authorities of the University , tutor, graduates , managers , joint participation and effective communication via email , telephone and personal interview , which allowed us to collect information about the professional status of graduates, this information was compiled in chips , same that once tabulated and plotted together with the data triangulation technique , enabled perform the analysis, interpretation and discussion of results , an activity that led to know the reality of professional work of the investigation and the needs they aim to satisfy certain axes in the professional field , the range of data and results gave way , with the help of the technique of logical framework, recommended and consulted bibliographic material , to consolidate a training proposal for graduates of science education UTPL.

Keywords: graduates, university, professional, proposal, investigated.

INTRODUCCIÓN

No cabe duda que la formación universitaria no termina con el completar simplemente una fase académica en una carrera específica, vas más allá de la formación académica recibida en las aulas, se encamina hacia el perfeccionamiento y profesionalización del docente. Personalmente lo puedo definir como un sistema conjunto en el que siempre va a interactuar titulado, Universidad y entorno, este sistema en el transcurso de los años en nuestro país ha sido olvidado por las Instituciones de Educación Superior, se han descuidado en dar seguimiento al quehacer pos universitario de sus titulados, desconocen de la realidad laboral o inserción, se han olvidado de conocer si sus egresados o titulados han progresado académicamente realizando una maestría o doctorado, lo lamentable de no haber dado importancia al sistema es que las Instituciones de Educación Superior no han rendido cuenta a la sociedad sobre aspectos como la calidad de educación ofertada, programas de desarrollo profesional o en simplemente la falta de programas de titulación para muchas personas egresadas, que por la complejidad en los requisitos de elaboración de tesis y trabajos finales, han abandonado la formación académica que tanto sacrificio demandó.

El mejoramiento de la calidad educativa y el seguimiento que deben dar las universidades a sus egresados de los últimos 5 años han dado paso para que las Instituciones de Educación desarrollen y creen desde asociaciones de egresados, manuales, reglamentos e inclusive han abierto sus puertas a empresas privadas para que les asistan en la recolección de datos específicos proporcionado por sus titulados. La Universidad Técnica Particular de Loja en al año 2003 creó su asociación de egresados preocupándose por el seguimiento de sus titulados y egresados, la Universidad Tecnológica Israel desarrolló en Quito el 7 de abril de 2005 el Reglamento de Seguimiento de Graduados, en el que se establece los siguientes objetivos: a.Desarrollar actividades de actualización,mejoramiento profesional y personal para sus egresados mediante la organización de talleres,seminarios, educación continua y otras actividades de desarrollo profesional en colaboración con la UISRAEL;b.Servir de enlace entre la comunidad académica y la comunidad social ecuatoriana;c.Colaborar con la UISRAEL en el logro de su Plan Estratégico;d.Establecer un sistema de comunicación efectivo para conocer el desarrollo profesional de los egresados de la UISRAEL;e.Fomentar la amistad y el compañerismo entre los miembros de la

comunidad universitaria de la UISRAEL y de otras universidades; y, f. Asesorar y apoyar a la UISRAEL en cualquier ámbito.”, en fin las universidades ecuatorianas están interesadas en el tema por una imposición legal que pretende mejorar los planes de estudio a través de la experiencia de los egresados, pero prácticas internacionales muestran cómo las instituciones pueden ir más allá y sacar provecho de esa coyuntura. El artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) expresa que debe existir un sistema de seguimiento a los graduados de todos los centros de educación superior y los resultados deberán ser remitidos al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Ceaaces). (García A., 2013, julio 24), sea por imposición legal, por interés personal institucional o simplemente por fines de lucro las instituciones de Educación Superior se han interesado en el tema del seguimiento post universitario.

La trascendencia misma de la investigación radica en dar cuenta a la sociedad de la calidad de la educación que proporcionan las universidades a sus alumnos y caso específico de la Universidad Técnica Particular de Loja, la sociedad será quien juzgue a sus ciudadanos profesionales por el nivel de conocimientos, profesionalismo y la forma de aplicarlos.

El enorme compromiso que como profesional tengo con los niños de mi Patria para que día a día tenga acceso a una educación de calidad, motivaron e hicieron factible la investigación, no importó las barreras que se me presentaron en cuestión de comunicación y acceso a los titulados, solo bastó el deseo de contribuir al desarrollo educativo de las personas que junto a mis conocimientos aprenderán y tendrán la educación soñada.

Los objetivos que se ha planteado la Universidad Técnica Particular de Loja con la elaboración del presente trabajo de investigación se los puede resumir en “Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, 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” (Sánchez, 2013), el fondo del planteamiento de los objetivos se lo resume en implementar un sistema de seguimiento continuo a los titulados de ciencias de la educación, mi forma de aportar es entregar información veraz y verificable para que la UTPL tenga una base de datos fidedignos y sobretodo el conocimiento que llevo conmigo permitirá que en el ámbito laboral se ofrezca esa educación de calidad para lo que la UTPL me formó.

El informe consta de una estructura sintetizada pero muy clara y concreta encaminada al objetivo que trata de alcanzar la UTPL, el fondo mismo del trabajo se encuentra en el desarrollo del cuerpo del informe final y en el cual está la esencia misma de lo investigado.

Como conclusión la UTPL a más de ser la Institución de Educación Superior pionera de la educación a distancia en el Ecuador, es la institución que se preocupa por mejorar la educación de sus estudiantes, el informe que presento resume esa misión de la UTPL haber entregado a la sociedad estudiantes con sólidos conocimientos, que por sus características profesionales y laborales se encuentran inmersos en el ámbito educativo haciendo de esta labor su gran campo de acción por el desarrollo de un país con elevados estándares de educación.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. La formación de los docentes en el siglo XXI

Autor: Perrenoud, P.

Edición: 2001.

Al iniciar el siglo 21, aún mantenemos las técnicas y enseñanzas del siglo pasado, que debemos cambiar y evolucionar a favor de la educación y es más en transformar la formación de los nuevos docentes.

De esta manera es mucho más útil, pensar en forma inmediata la formación de docentes para el año 2010, que luego egresarán para el 2015 y posterior pasarán a la enseñanza y estos resultados se obtendrán desde el año 2030 hasta el 2035 aproximadamente.

Como aún se mantiene el sistema del siglo pasado, los docentes continúan con la conducción de la educación en toda su formación, esto es en primaria, secundaria y universidad, para lo cual toman el aprendizaje del oficio como un conocimiento interior en donde hay muchas limitaciones que impiden el desarrollo de habilidades de los estudiantes, dejando en sus retinas solo una proyección de su especialidad y que más tarde tendrá que aplicar dejando pasar mucho tiempo para dominar y ser un experto en su trabajo.

Para tener un control más eficiente en este nuevo sistema educativo, es necesario crear un observatorio que realice un seguimiento constante, emita resultados de manera inmediata y sea capaz de realizar cambios necesarios para ir a la par con la ciencia y la tecnología.

También, es preciso determinar las competencias y los recursos que se requieren en las prácticas, con el fin de escoger de forma estratégica una malla curricular en donde se inicie una formación inicial de docentes reflexivos, en donde se elimine definitivamente los puentes de saberes que existe entre las escuelas, colegios y universidades que solo causan un retraso en los educandos.

Los docentes, realizan una inducción a sus alumnos con problemas y diagnósticos clínicos que al inicio solo van en un papel y que poco a poco se van juntando con la realidad. Una vez que se llega a esta etapa, se identifica los límites de los recursos metodológicos y técnicos del cual nace una necesidad científica, que necesita buscar

conceptos de teorías o herramientas para resolver los problemas juntando fundamentos científicos y conocimientos dotados por la experiencia lograda a través de los años.

Una verdadera articulación entre la teoría y la práctica, es la construcción de competencias, que es la idea del desarrollo de una destreza o habilidad aplicando el conocimiento teórico o científico. Una vez que las competencias se establezcan, es necesario evaluar y esta debería ser, en gran medida formativa, pasar de un co-análisis del trabajo del alumno y la inversión antes que pasar por las notas o calificaciones tradicionales. Para mantener esta política, es prioritario que los docentes se familiaricen con los modelos teóricos de la evaluación formativa, así como también que desarrollen sus propias competencias en materia de observación y análisis del trabajo y de las situaciones. Es preciso romper con todos esos paradigmas en lo que se refiere a la formación de docentes, debido a que la mezcla de la filosofía, pedagogía y psicología están en una vaga reflexión sobre la educación.

Esto quiere decir, que debemos crear nuevas metas y técnicas educativas que sirvan como herramientas facilitadoras del aprendizaje teórico-práctico. Claro está, teniendo siempre presente que la formación de docentes es la columna vertebral de la educación y que si queremos hacer cambios radicales en los procesos de educativos, se debería iniciar con el cuidado exhaustivo en las aulas de los futuros docentes que tendrían la responsabilidad de mejorar y cambiar el sistema de educación del país.

1.2. Debate sobre las competencias

Autor: Alonso, L. Fernández, E. Rodríguez, C. y Nyssen, J.

Edición: 2009.

Para ofrecer a sus egresados la formación requerida para conseguir un empleo seguro y cualificado, se fueron incrementando reformas para garantizar que la universidad capacite a sus alumnos a disponer los conocimientos necesarios que le permitan una adecuada inserción laboral; sin embargo, la necesidad de un trabajador más comprometido, requiere de otros atributos a más de títulos, haciendo énfasis en la flexibilidad y adaptación. El poseer conocimiento, demarcará la línea entre los integrados y los excluidos del sistema, donde la formación en tecnología se proyectaba como fundamental en las economías del futuro. Uno de los aspectos en que la enseñanza universitaria está haciendo actualmente hincapié, es en las capacidades que los alumnos como futuros trabajadores del conocimiento deben adquirir. Es por tal, que los recién egresados, están capacitados con tales competencias; pero, el mercado laboral, sigue exigiendo nuevos requerimientos sin contemplar el tiempo que requieren para tales modificaciones.

Panorama actual y desarrollo de la investigación.

La gravedad del problema, ha sido puesta de manifiesto tanto en España como en otros países europeos inmediatos donde existen situaciones similares de falta de oportunidades laborales, carencia de experiencia laboral de los jóvenes y de formación práctica

Los empleadores, comienzan a exigir de parte de sus candidatos, cada vez más, ciertas competencias que nunca han formado parte del currículo académico que recibieron. Las habilidades sociales, liderazgo, capacidad para trabajar en equipo, inteligencia emocional, entre otras, son ahora las nuevas exigencias. Actualmente, a los jóvenes universitarios no les es suficiente su conocimiento teórico, sino, que deben adquirir una serie de nuevas destrezas. Fue preciso entonces, realizar el análisis de los factores determinantes para la inserción laboral de los titulados. A pesar, de no ser frecuente este tipo de estudios, sí se puede indicar de las iniciativas importantes sobre dicha temática. Las encuestas que se han llevado a cabo, han pretendido de alguna

forma contribuir para que el diseño se ajuste a las titulaciones universitarias y las demandas del mercado laboral.

Los discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad.

Las universidades, desde su inicio, han jugado un papel protagónico en el desarrollo social y económico de los países. Es por tal, que persistentemente en algunos de los ámbitos universitarios se procura aclarar al servicio de qué estará el nuevo papel de la universidad. Cabe recordar, que desde hace siglos la educación universitaria y el mercado laboral, mantienen una estrecha relación. Debido al comercialismo que invade a la educación superior, éstas se han visto obligadas a pasar de centros de investigación a empresas de conocimientos. Es por esto, que las universidades para afrontar los nuevos retos en los inicios del presente siglo, necesitan incrementar de manera urgente, su eficacia, eficiencia y responsabilidad.

El discurso de los titulados ante la formación universitaria.

Actualmente, el porcentaje de personas con un título universitario, han alcanzado un nivel muy elevado. Las estadísticas, muestran que los españoles a pesar de estar mejor formados académicamente en la actualidad, se quejan de la frustración que sienten al saber que sus títulos no son valorados en el mercado laboral.

Para los titulados en ramas científico-técnicas, la inserción es cada vez más difícil, teniendo que acceder a becas o contratos de práctica para obtener un puesto de trabajo. Otras especializaciones más jóvenes como Ciencias del Mar o Ciencias Ambientales, incluso, son desconocidas en el medio laboral.

La falta de información recibida previa a los estudios universitarios, les llevó a elegir opciones que culminaron en decepción. Igual efecto, causa el llamado examen de selectividad, el cual condiciona el futuro profesional de los jóvenes debido al resultado que éste arroje. Los universitarios se sienten desencantados con su suerte laboral, consideran que su remuneración no va acorde con la inversión que realizaron en su formación. La responsabilidad, según el egresado, recae en la universidad, que no lo ha preparado para afrontar éste mercado laboral. Es de esperarse, que la nueva

formación por competencias, sea la respuesta a las expectativas de los jóvenes universitarios.

El discurso de los empleadores ante la formación universitaria.

Ante la selección de personal, la entrevista se vuelve imprescindible, porque le proporciona al empresario una visión general de las actitudes y predisposición al trabajo del candidato. Es considerable éste aspecto, porque a más de los conocimientos teóricos que posee el postulante, es prioritario conocer las competencias que tiene. Las empresas, no mantienen una demanda específica de las habilidades técnicas que debe poseer el egresado, más allá de las quejas del mal nivel de inglés existente. Lo que sí solicita de manera enfática, es un conjunto de competencias relacionadas con la personalidad, en forma de actitudes y predisposiciones al trabajo como la iniciativa, la responsabilidad, la presencia, etc. En general, a lo que se hace mención, es a la responsabilidad y sacrificio, ausentes de la universidad, como lo que requiere el estudiante en formación.

A la búsqueda de un encuentro de perspectivas: tres discursos sobre la educación superior.

Parte del interés de encontrar reformas, que aporten en el desarrollo del sistema universitario. Las perspectivas propuestas, analítico-oficiales y cotidianas. Uno de los actores de mayor relevancia es el profesor y la preparación que debe poseer para asumir el modelo que se plantea. El requerimiento actual de los empleadores, es mucho más que la adquisición de destrezas y competencias. Es en la responsabilidad individual del estudiante y la determinación de destacar sobre los demás en su anhelo por alcanzar el éxito laboral donde apuntan los empresarios.

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

Autor: León, M.

Edición: 2004.

Nuestro país tiene un considerable porcentaje de población joven comprendida entre edades de 18 a 29 años, dentro del cual su mayor preocupación radica en la escasa oportunidad de inserción laboral que se presenta debido a factores como: una educación desvinculada con las exigencias de los empleadores, la poca o nada experiencia laboral y la calificación exigente de los empresarios. Entre el grupo de jóvenes más afectados se encuentran las mujeres, los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales. Es importante reconocer la predisposición al trabajo que demuestra la juventud, en especial la más vulnerable, debido a la discriminación que sufren y por ende la falta de oportunidades de adquirir experiencia laboral necesaria para su inserción al trabajo y contrarrestando de esta forma con lo dispuesto en la Constitución Política del Ecuador (1998), la cual garantiza el derecho al trabajo. Es por tal, que luego de un minucioso estudio realizado en las ciudades de mayor población como Quito, Guayaquil y Cuenca por parte de la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana hicieron la propuesta de una serie de políticas y programas para enfrentar esta problemática que afecta a la población joven del país.

La propuesta consta de tres políticas prioritarias para la inserción laboral de la juventud:

a.- Mejoramiento de la empleabilidad: Promueve el aprendizaje durante toda la vida. Se compone de dos programas: la ampliación de la educación formal y de capacitación laboral para las y los jóvenes.

b.- Creación de oportunidades: Aumenta las oportunidades de empleo y de ingresos para los y las jóvenes, en especial, crear oportunidades de trabajo para las mujeres jóvenes. Apoya el desarrollo de los micro emprendimientos juveniles a través de los diversos organismos del Estado. Propone cuatro componentes: Elaboración y revisión de una propuesta de reforma laboral, Promoción de los derechos contra la discriminación y derechos laborales, Campaña de los derechos contra la

discriminación y la inserción laboral de los jóvenes; además, de fomentar los espacios de convivencia intercultural.

c.- Fortalecimiento institucional: Fortalece la institucionalidad comprometida con la juventud, prioriza el trabajo en general; pero, en especial al trabajo de los jóvenes. Consta de cuatro componentes: Formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado, mesas de concertación sobre políticas de mercado y fortalecimiento de organizaciones juveniles.

1.4. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América latina.

Autor: Schulmeyer, A.

Edición: 2002.

En los últimos años del siglo pasado, los sistemas educativos de la región, están dando paso a las reformas o cambios profundos en el sistema curricular. Estos esfuerzos están destinados al mejoramiento de la educación y en ese empeño se identificó al “desempeño profesional del maestro”.

La evaluación es una prioridad muy importante, debido a que puede caracterizar su desempeño y determinar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro.

En América Latina, muchos agentes educativos consideran que para que se genere necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión como personal docente, resulta imprescindible que este se someta a un proceso continuo de evaluación de su desempeño.

La evaluación no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado.

La profesionalidad, se refiere a las cualidades de la práctica profesional. Si se pretende evaluar el proceso de los docentes, primero hay que determinar cuáles son los requerimientos de la profesión.

Los cambios realizados en el sistema de educación están amparados en leyes y reglamentos que han desarrollado una verdadera transformación en las evaluaciones a docentes, permitiendo de esta manera avanzar en el desarrollo educativo.

La resistencia ha sido por siempre, uno de los obstáculos sociales que no se ha podido erradicar del sistema educativo, por lo que muchas reformas se han quedado sin sustento por esta resistencia sindical que solo le atrae los intereses del sindicato y deja a un lado los derechos del usuario que en la actualidad tiene un valor preponderante en este ámbito ya que está vinculado directamente con los objetivos nacionales del Ecuador.

Además de los espacios destinados para el debate, concertación y socialización de estas leyes, entre la representación política del estado y los gremios del magisterio no vinculados con partidos políticos opositores al gobierno, se pudo llegar a un consenso igualitario en donde las dos partes cedieron hasta llegar a un equilibrio donde el único que ganó fue el usuario o educandos, que es a donde va este proyecto, ya que de ellos depende el futuro del país.

Los resultados ahora están poco a poco a la vista y se deslumbra un camino lleno de esperanza, sabiduría y profesionalismo, basado en el respeto, responsabilidad, ética y muchos más valores humanos puestos en cada una de las competencias profesionales.

Según, María Antonieta Mesa, “La evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones” Con esto, se puede aclarar que solo se ha tomado en cuenta el rendimiento humano, una vez determinados los objetivos laborales, evaluando en eficiencia y eficacia su logro alcanzado y dejando a un lado el análisis de comportamiento del proceso que conduce a tal rendimiento, única fórmula que detecta las posibles causas de los efectos laborales o deseados.

1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias

Autor: Jürger, W.

Edición: 2006.

El objetivo de este proyecto fue el análisis de la inserción laboral de jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú los cuales arrojaron estadísticas y resultados presentados por la CEPAL entre enero 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno Alemán, a través de su agencia de Cooperación Técnica (GTZ) y se pregunta por políticas y programas de gobierno que mitiguen estas tensiones.

La tensión que genera este tema por la vulnerabilidad que tiene ese nuevo ser humano, que trata de ser productivo en una sociedad laboral en donde muchas veces el único que sobrevive es el más fuerte, dejando a un lado muchos valores, cualidades, características que forman la parte integral de una persona. Para esto ponemos 10 tensiones y algunas estrategias para analizar:

- a) La educación actual ha tenido cambios muy marcados, debido a la exigencia tecnológica que marca la pauta día a día, teniendo nuevas metas u objetivos que cumplir para ingresar en la competitividad productiva que demandan los mercados, junto con la baja demanda laboral ocasionada por la falta de políticas económicas que produzcan nuevas fuentes de trabajo o que refuercen las existentes con el fin de salvaguardar a la clase trabajadora. Es por este y un sin número de razones que las oportunidades de trabajo se cierran para las nuevas generaciones que tienen que dedicar mucho más tiempo en su preparación académica para alcanzar los títulos académicos más altos a diferencia de lo que ocurría en años pasados en donde muchas veces el graduarse como bachiller era suficiente para ingresar al sistema productivo nacional.
- b) La tensión que genera este punto, se basa a la parte psicológica de los jóvenes, al ingresar al mundo laboral y tener que soportar muchas malas experiencias que van marcando su vida profesional y social, y es preciso indicar que el incumplimiento de las leyes, el abuso por desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, el no pertenecer a una organización sindical, todos estos factores son graves faltas en contra de los valores humanas y de la dignidad de un pueblo y en contra de sus nuevas generaciones productivas con las cuales aniquilan el potencial de un país.
- c) Los jóvenes crean su propia expectativa de beneficios monetarios los mismos que en la realidad no cumplen e inicia su descontento laboral, teniendo que

laborar en condiciones económicas muy precarias que apenas cumplen para vivir módicamente o cubrir necesidades básicas.

- d) La incursión de la mujer en el campo laboral ha traído un punto muy importante en el cual se tiene como objetivo primordial llegar a los niveles más altos en educación ya que sin esos títulos académicos solo se mantienen en labores de baja economía o en la desocupación.
- e) La combinación entre lo laboral y el estudio da un crecimiento personal por el esfuerzo que da esa persona para sobresalir profesionalmente pero que decae en el rendimiento en las dos actividades debido al desgaste cotidiano que esta actividad lo requiere.
- f) La realidad del discurso meritocrático Va quedando solo en palabras debido a que todavía se vive la condición de las buenas referencias, las buenas amistades que permiten obviar determinados pasos con el fin de obtener esa plaza de trabajo.
- g) La exigencia de experiencia para los jóvenes, hacen que se limite o se frene completamente la inserción laboral, subrayando que las empresas solo exigen, pero no ayudan a las nuevas generaciones a eliminar este problema por completo.
- h) Es muy frecuente que los jóvenes no conozcan las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, en donde los aspirantes llenan mal sus formularios de datos personales o currículum vitae y una frustración en la entrevista de contratación. Para eliminar este punto se debería dar una capacitación en esta área.
- i) La necesidad de una estabilidad laboral y económica que permita mantener y desarrollar un núcleo familiar, así como también contribuir con el desarrollo de la sociedad y el país.

Una vez descrita todas las tensiones que afectan a los jóvenes, se debería iniciar con una reforma en el modelo educativo, tomando en cuenta que SE debe incorporar la práctica en las empresas para poder desarrollar destrezas que solo ayudarán a la eficiencia en el campo laboral. Por parte del gobierno, impulsar la economía creando fuentes de trabajo en donde se pueda dar un sueldo digno así como también una estabilidad laboral. Enfatizar a empresarios, trabajadores y en fin a toda la sociedad que todas nuestras actividades deben estar en el marco legal y con profundos valores humanos que distinguen a un país o a una sociedad.

1.6. Estándares de gestión educativa.

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador.

Edición: 2012.

El significado de calidad educativa, la calidad educativa está ligada a los propósitos para la que fue creada, es decir, contribuir a formar una sociedad con igualdad de oportunidades. Un sistema educativo de calidad no solo se basa en el rendimiento académico de sus alumnos, sino también, en el desarrollo de sus capacidades intelectuales autónomas, formación ética y en valores, además del debido desempeño profesional de los docentes y la correcta gestión de los centros educativos.

Estándares de la calidad educativa.

¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa, son los procesos a seguir para alcanzar una educación de calidad. Es aplicable tanto a estudiantes, profesionales de la educación y a los establecimientos educativos.

¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?

Sirven para guiar, apoyar y monitorear el correcto desempeño de todos los participantes del sistema educativo; así como dotar del material necesario para que éste mejore su calidad.

¿Por qué necesitamos estándares de calidad educativa en Ecuador?

Porque nuestro país con la implementación de estándares de calidad alcanzará un mejor nivel en su sistema educativo y estará a la par con otros países del mundo.

¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?

Los estándares que el Ministerio de Educación está implementando son:

- **Estándares de gestión Escolar:** Hace referencia a cómo debe estar organizado un plantel educativo para que los aprendizajes de sus alumnos sean óptimos; así también contribuye a que los participantes de ésta institución se desarrollen profesionalmente.
- **Estándares de desempeño profesional:** Orientan para que la labor tanto del docente como directivos del sistema educativo pueda realizarse

de la mejor manera posible. Los estándares de desempeño profesional docente nos indica las características que debe poseer un docente de calidad como dominio del área que enseña, uso de pedagogía variada, actualización permanente y buena relación con alumnos y padres así como una sólida ética profesional. Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia a las gestiones que todo directivo debe realizar en las instalaciones educativas que están a su cargo para asegurar de esta forma una educación de calidad.

- **Estándares de aprendizaje:** Hacen referencia a los aprendizajes que los estudiantes deben obtener a lo largo de su vida escolar, desde el primer grado hasta el tercer curso de bachillerato les corresponden a las cuatro áreas básicas: Lengua y literatura, matemáticas, estudios sociales y ciencias naturales, establecidos en cinco niveles que indican la progresión del aprendizaje que el estudiante debe adquirir en cada área curricular.
- **Estándares de infraestructura:** Son normas que nos indican cómo deben ser construidos y distribuidos los espacios escolares de manera que cumplan con los requerimientos necesarios para alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares de infraestructura pueden ser arquitectónicos o urbanísticos.

1.7. Inserción profesional de los docentes, contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio: Relatos desde la investigación.

Autor: Avalos, B.

Edición: 2009.

El estudio de la primera inserción docente tomó relevancia a inicios de los 80. Este se concretó más en el estudio de las vivencias personales de los docentes que en sus contextos de inserción.

Escenarios macro políticos-sociales.

Políticas de mercado:

Las políticas de mercado con sus componentes de compatibilidad, rendición de cuentas, incentivos y el desempeño docente son los más utilizados en los sistemas educativos de América Latina, especialmente en Chile.

Reformas y Contrarreformas:

Los cambios (Reformas) que se llevan a cabo cada vez que se presenta un problema y la modificación de estos (contrarreformas) en muchas de las ocasiones son ejecutados sin que se haya considerado de mejor manera de implementarlos, afectando de esta manera al docente pues se obliga a tomar responsabilidades para lo cual no está preparado.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente que se hace pública por parte de los medios de comunicación y por declaraciones dadas por las autoridades educativas cuando el resultado de los aprendizajes en los niños y jóvenes no es satisfactorio, o por la poca calidad de la formación los docentes en los centros de formación o universidades, repercuten negativamente tanto en los docentes que han terminado sus estudios como en aquellos que ven a la docencia como una posible carrera.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades

En lo que respecta a la oportunidad de ingresar al sistema educativo, se debe considerar una debida regulación sobre la oferta de profesores noveles, ya que la sobreoferta puede provocar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren pero por tiempo limitado y deban estar rotando de un establecimiento a otro o trabajar en más de un establecimiento para alcanzar en los años claves de su inserción laboral un sueldo aceptable debilitando de esta forma sus capacidades como docente.

El acompañamiento de los nuevos docentes

Se está considerando a nivel de políticas en América Latina el acompañamiento para docentes noveles, ya que existen evidencias de esta oportunidad provoca en los nuevos profesores la indecisión de mantenerse o abandonar la docencia.

La construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares.

La inserción profesional del profesor novel representa una etapa clave en la formación de su identidad como docente, ya que esta se construye y define a medida que el docente se relaciona con otras personas y grupos. El estilo o micro-políticas aplicadas en varias instituciones escolares, en muchas ocasiones no toma en consideración la falta de experiencia de los maestros y por el contrario, somete al novel a una especie de ritual de iniciación. Cada joven maestro puede contribuir o reconstruir su identidad profesional en la medida que se le permita solicitar o recibir ayuda y que se le asigne un tutor que pueda indicarle que hace bien, lo que puede mejorar y cómo hacerlo.

Todo esto podría ser posible si se cambia la visión del docente novel, como la de un ser que empieza su carrera con entusiasmo y motivación que en el proceso de inserción va a alcanzar los niveles de preparación y experiencia para desarrollarse como un profesional de calidad.

1.8. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.

Autor: Vaillant, D.

Edición: Abril de 2009.

Según los estudios realizados por el programa de PISA, demuestran que países como: Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda mantienen un alto nivel educativo en relación a otros países del mundo. El estudio McKinsey (2007), analizó estos resultados y pudo determinar que la clave de este éxito no era por el gasto educativo, sino por la buena calidad de los docentes, ya que este influye de manera determinante en el aprendizaje que alcancen los estudiantes.

En lo que respecta a América Latina, los estudios realizados por Murillo y Román (2008), indican que los estudiantes en su mayoría no alcanzan ni el nivel mínimo correspondiente al grado que cursa. La respuesta a esta situación estaría dada en la formación que ha tenido el docente, ya que de eso depende el desempeño que tengan sus alumnos. Los países Latinoamericanos en su mayoría en los años 80 y 90, llevaron a cabo transformaciones en su sistema educativo que han contribuido favorablemente en la actualidad. Mejorar la situación de los docentes es uno de los mayores desafíos que enfrentan las políticas educativas de Latinoamérica ya que en muchos de los países las condiciones de trabajo son inapropiadas, la remuneración es baja y existe poco estímulo para que la profesión sea una de las primeras opciones de carrera, además de inadecuada formación inicial que este recibe para su labor de enseñanza. El principal obstáculo para que esto se pueda llevar a cabo cambios en el sistema educativo ha sido la inestabilidad de los cargos de los Ministerios de Educación.

Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción

➤ La identidad y la profesión.

La identidad profesional se construye en las etapas previas como estudiante y continúa en su formación inicial y se prolonga durante su desarrollo profesional, es decir, que no aparece por la obtención de un título, sino que es necesario construirla. Hace referencia a cómo los docentes viven su trabajo y cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Al contrario de la identidad, una profesión es el resultado de una práctica laboral.

➤ **La valoración de la docencia**

Lamentablemente no solo la sociedad desvaloriza a la profesión del docente, sino que son los mismos docentes quienes consideran que su profesión no es reconocida como debería y que esta se ve reflejada en el bajo salario que percibe. Y es por esto que quienes ingresan ahora a seguir la carrera docente son quienes tienen los promedios más bajos y nos les queda otra opción de sostener estudios superiores.

➤ **El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional.**

En este proceso de convertirse en docente se destacan según Bullough (2000): el periodo previo a su ingreso la formación inicial, las prácticas docentes y los primeros años de docencia. En el ejercicio profesional, cada una de las etapas representa cambios importantes en la vida del docente puesto que contribuyen a su buen desempeño y desarrollo profesional.

➤ **Las experiencias previas y su incidencia.**

Las experiencias previas que el futuro docente ha adquirido tienen repercusión en su vida profesional, puesto que sus creencias marcan su estilo de enseñanza.

➤ **El primer punto de acceso.**

El desarrollo profesional continuo a pesar de haber obtenido resultados relativos en las reformas educativas.

➤ **La inserción en la docencia.**

Puede durar algunos años y es cuando el nuevo docente debe desarrollar su identidad, como tal, adquirir conocimiento profesional y enfrentar los problemas propios de una institución educativa. El respeto y confianza en sí mismo le facilitarán para ser reconocido. El periodo de inserción y las actividades que lo complementan varían de un país a otro.

1.9. La iniciación a la docencia en Latinoamérica

Autor: Vaillant, D.

Edición: 2009.

Se produce pero sin que se desarrollen progresos específicos de inserción. Países como México, Argentina y Chile han ejecutado sus propuestas sin que la situación cambie significativamente en estos últimos años.

Los modelos prevalentes. En Chile se distinguen cuatro modelos sobre iniciación docente:

- **El modelo nadar o hundirse.-** Que es el que más prevalece porque permite al docente sustentarse después de su titulación.
- **El modelo colegial.-** similar al anterior pero con la diferencia que los maestros noveles solicitan ayuda a los más experimentados.
- **El modelo de competencia mandatada:** Destaca la relación jerárquica donde el novato se le asigna la ayuda de un maestro experimentado.
- **El modelo mentor protegido formalizado:** Sin presencia de América Latina, implica la existencia de un mentor con la debida preparación para organizar el proceso de inducción.

Para la reflexión y la acción.

Programas aplicados en otros países como preparación supervisada de módulos de inducción, acompañamiento de un tutor especialista, seminario para los docentes noveles, dialogo constante con los directivos del establecimiento, el tiempo dedicado a la planificación de clases y el colaborar con otros docentes, pueden servir de referente en América Latina para mejorar al desempeño del docente.

Una de las estrategias de mayor relevancia en la inducción, es la observación en el aula a cargo del mentor o profesor experimentado, seguido de una retroalimentación y discusión de lo observado.

Algunas consideraciones para la política.

En este proceso de cambio en América Latina, no solo se debe considerar la decisión política, puesto que en varios países la formación profesional y las condiciones de trabajo aún no son las más apropiadas.

Para cambiar el sistema educativo de debe empezar por cambiar de estrategia por reformas que sean más significativas, afectivas y sobre todo sustentables en la práctica profesional de los docentes.

1.10. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

Autor: Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.

Edición: 2009.

Los estudios de seguimiento de los titulados que se han formado en las universidades españolas, surge principalmente por la calidad de la enseñanza que se genera en estas. Es por tal, que aproximadamente hace una década, han sido las mismas universidades quienes han ido publicando datos sobre los procesos de inserción laboral de sus egresados. No obstante, el análisis general de estos datos resaltó aspectos cuestionables que más que favorecer, dificultaban su estudio. Lo más significativo del resultado de este estudio fue que en su mayoría de titulados se mostraron satisfechos por la formación recibida; que el tiempo de espera para su primer empleo no iba más allá del año; que el factor “redes Sociales” es importante en la inserción laboral; que las prácticas realizadas durante la carrera tienen un valor considerable en la inserción laboral y que se pudo determinar el perfil de los egresados de las distintas universidades objeto de estudio. Además de los estudios realizados por las universidades, también se realizaron otros ya sea financiados por instituciones o de autores independientes, tal es el caso de ANECA(2004), Fundación Accendutre (2005), CYD (2006), entre otros. Todos con el propósito de mejorar la formación universitaria.

La finalización de los estudios universitarios.

Finalizar los estudios universitarios conlleva involucrarse en el proceso de inserción laboral y así adquirir la anhelada autonomía personal. Pero este proceso no es nada fácil de sobrellevar, puesto que involucra situaciones como la impericia, la inexperiencia personal, el temor, el desconocimiento y la edad. Los titulados al concluir su formación, creen no estar preparados lo suficiente para la consecución de un puesto de trabajo, debido a que la universidad no llegó a aportar lo que se esperaba de ella. Otra situación que preocupa a los titulados universitarios, es la notable ventaja que les llevan a la hora de conseguir un puesto laboral los que estudiaron formación profesional, debido a que su periodo de estudios es más corto, permitiendo de esta forma que su inserción y experiencia laboral sea más precoz en relación de los universitarios. Actualmente, la universidad no cumple la misma función que en tiempos pasados, en el que un título acreditaba como perteneciente a un grupo selecto.

Búsqueda de empleo.

Estrategia y factores de inserción laboral. Conseguir un puesto laboral se torna cada vez más difícil debido a la serie de requerimientos y complicaciones que se presentan. La competencia, la incongruencia de los perfiles que demandan el mercado, la zona de residencia sumada a la exigencia de experiencia laboral, imposibilitan al titulado el acceso a la inserción.

Entre las estrategias que resultan más eficaces al momento de buscar empleo están:

El recurso a los contactos personales, la realización de prácticas dentro del periodo de formación universitaria y a través del INEM (menor opcionada). La sola posesión de un título académico no acredita la excelencia del titulado, es por tal que al momento de considerárselo para un puesto de trabajo, las empresas valoran factores tales como: El conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero, los másteres y otro tipo de formación de post-grado, además de una marcada personalidad del aspirante. El itinerario que resulta más atractivo al egresado es el sector privado, debido a que la remuneración es superior a la ofrecida en el sector público y a la oportunidad de desarrollar su carrera y alcanzar prestigio como profesional. En cambio, el empleo público se convierte en una alternativa cuando no se logra acceder al sector privado y el autoempleo, en el menos opcionado y el más sacrificado de los tres, pero es el que busca mayor remuneración económica y la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.

Concepción del trabajo y comparaciones con Europa.

En cuanto a la concepción y el sentido del trabajo, se han dado modificaciones significativas en la actualidad. Una de ellas, es la importancia del papel que desempeña la mujer a pesar del conflicto que le representa llevar su vida laboral y familiar. Otra es el disfrute de su tiempo libre para hacer aquello que supone una realización personal como individuo. Al comparar la situación que se vive en Europa con la de los titulados de España, se puede indicar que las diferencias radican básicamente en que los titulados europeos, cuentan con el apoyo público, dominio de idiomas, experiencia laboral temprana y autonomía personal que facilita su inserción laboral.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El proyecto se basa en una investigación de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa, deductiva e inductiva, ya que partimos del problema general que en este caso es el seguimiento postuniversitario de los titulados de la UTPL, para luego dedicarnos al estudio específico de cada una de las actividades que en la actualidad desarrollan los egresados como profesionales.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Necesariamente para mi investigación requerí de la recopilación de la información mediante el completar de los Instrumentos de Investigación que consistieron en la ficha inicial de contactos, una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados y una entrevista dirigida a los empleadores. La aplicación y entrevista, por la situación geográfica de los titulados, la realicé vía medios de comunicación en los que se incluyen llamadas por medios celulares, líneas convencionales y contactos por internet mediante el correo electrónico.

2.3. Preguntas de investigación

Para el desarrollo de este trabajo de investigación y principalmente para la recolección de los datos requeridos y en general de la información se aplicó la entrevista y la encuesta, se utilizó cuestionarios cuya característica esencial se basó en encuestas de preguntas cerradas de escala alternativa en su mayoría.

2.4. Contexto

La metodología en fin se enmarcó en forma correcta, coincide y aporta a la misión y visión de la UTPL, la participación activa de investigador, titulados, Directivos y Autoridades fue muy importante, cada uno de los participantes se mostraron abiertos a las interrogantes planteadas.

2.5. Muestra y población

Partimos de un estudio de casos de la población la misma que es el universo dentro del estudio al que nos vamos a referir, es decir, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, en nuestro caso la población comprende los 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. En relación a la muestra corresponde el número de titulados asignado a cada investigador a quienes se debe realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos

Los recursos humanos empleados fueron los titulados, los empleadores, para la autora Sánchez V. 2013, “se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.”, a eso se suma el investigador quien es la que suscribe el presente documento, en relación a los materiales se requirió material de oficina, una computadora con internet entre los principales, con referencia a lo económico se emplearon recursos económicos propios que llegan un total aproximado de 500 dólares USA.

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

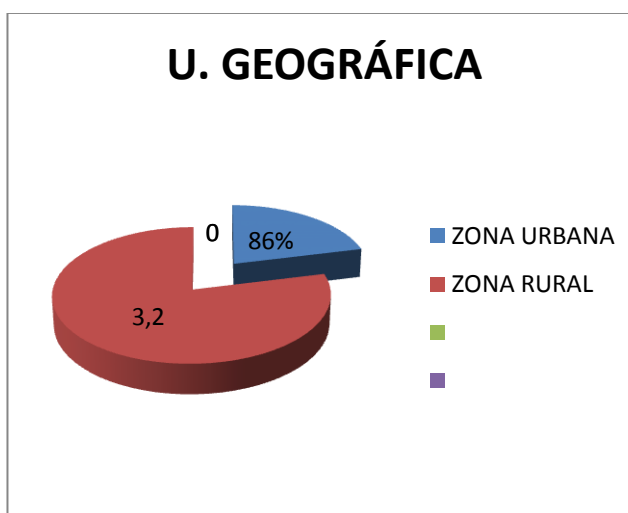
Tabla Nº 1

Opción	Frecuencia	%
Zona Urbana	6	85,71
Zona Rural	1	14,29
TOTAL	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 1



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Montes G. y otros (2009) “colocan a la educación en un lugar prioritario donde el factor localización espacial de la oferta (planteles educativos), juega un papel fundamental, pues debe existir una cobertura total con el servicio educativo. La no consideración de la variabilidad espacial, trae consigo consecuencias que afectan de forma general a la comunidad educativa, y de forma específica a los estudiantes, agravándose la situación cuando se trata de estratos socioeconómicos bajos con mayor pobreza y marginalidad.”

6 de los 7 encuestados se encuentran laborando en Unidades Educativas urbanas, lo que nos permite determinando que desarrollan sus actividades docentes en las

ciudades lo que facilita mucho su acceso una capacitación, actualización y desarrollo profesional adecuado.

El desarrollo profesional debe ser tomado como un factor prioritario dentro del mundo del docente, recordemos que la formación del cuerpo docente de los establecimientos educativos es prioritario en su mayoría de esta parte del sistema educativo depende la formación de niños, niñas y jóvenes.

3.1.1.2. Edad

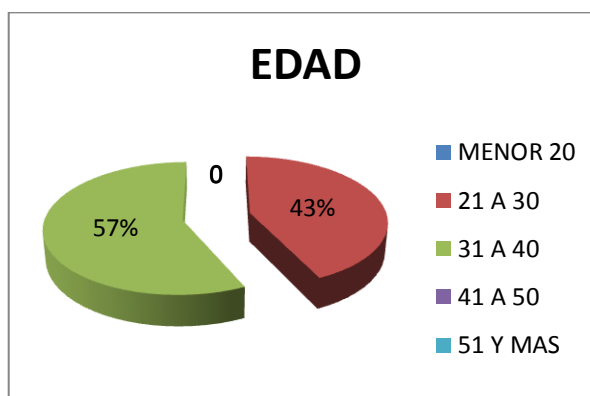
Tabla Nº 2

Opción	Frecuencia	%
Menor a 20 años	0	0,00
21 a 30	3	42,86
31 a 40	4	57,14
41 a 50	0	0,00
51 y más	0	0,00
TOTAL	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 2



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Barroso M. (2013) “Se considera la edad de los docentes como un factor con mucha relevancia a la hora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Se debe tener en cuenta que según la edad de los docentes, éstos consideran que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos”

En cuanto a la edad de los titulados se determina que el 100 % se encuentra en parámetros de edad entre los 21 a 40 años lo que nos permite determinar que se cuenta con docentes conscientes de la actividad que realizan.

La edad adulta garantiza que la experiencia adquirida junto con los conocimientos son sólidos y que su aplicación es en beneficio de la educación nacional.

3.1.1.3. Sexo

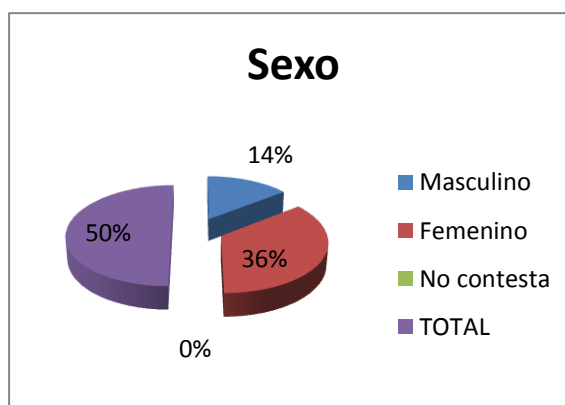
Tabla Nº 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,43
No contesta	0	0,00
TOTAL	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 3



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Arenal C. (1999) “La mujer es paciente, afectuosa, insinuante; no le falta perspicacia; si convenientemente se la educa e instruye, comprenderá y aun adivinará, si el discípulo atiende, se distrae o se cansa, hasta dónde entiende ésa y encontrará medios de que aprenda lo que es capaz de aprender; es decir, que consideramos a la mujer con aptitud para la enseñanza”

El 71% de los titulados corresponden al sexo femenino lo que nos permite determinar que existe hegemonía de este lado de la sociedad en actividades escolares y en

especial educativas y de enseñanza, esto nos demuestra que las mujeres se inclinan más por este tipo de preparación académica y de formación universitaria.

De este análisis podemos concluir que se debería fortalecer la capacitación y desarrollo profesional para este grupo docente femenino, dándole la oportunidad que acceder a preparación académica y de posgrados tomando en cuenta su estatus familiar, profesional y dentro de la sociedad.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

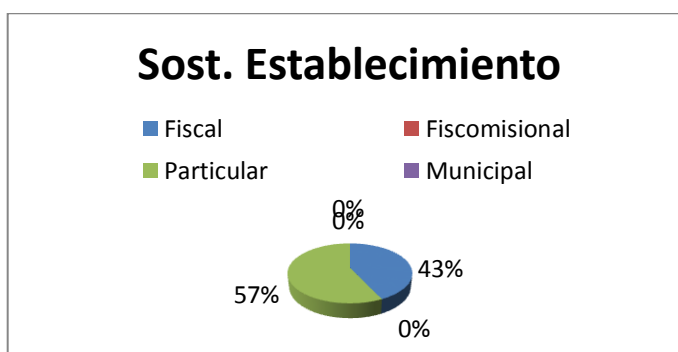
Tabla Nº 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,86
Fiscomisional	0	0,00
Particular	4	57,14
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 4



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Vaquero S. (2012) "Escuelas privadas, concertadas o públicas: ¿cuál elegir? La elección del colegio para nuestros hijos ha de ser estrictamente estudiado para que nuestro pequeño tenga la mejor formación académica y la mejor educación posible. Si bien es cierto que la educación ha de ser recibida en casa, la gente con la que se

rodee el niño en el colegio, los profesores y el ambiente en general del centro de estudios hará que la personalidad de nuestro hijo termine por formarse. Por este motivo es importante conocer la diferencia entre los colegios públicos, privados o concertados.”

De los resultados obtenidos viene a conocimiento que en colegios fiscales recibieron su formación de bachillerato el 43% de titulados y en establecimientos particulares el 57%, podemos advertir que vienen de diversos ambientes educativos que con seguridad permitieron que influyeron inicialmente en su formación profesional, este primer paso en su desarrollo académico deben utilizarle de la mejor manera.

Independientemente del ambiente educativo inicial del que provienen las y los titulados, en la actualidad, son ellos quienes están en la obligación de generar ambientes físicos adecuados para que se brinde una educación de calidad esto sin olvidar que las personas que reciben la enseñanza son la prioridad de este sistema, por lo cual se debe incluir en estas mejoras aspectos humanos de relevancia.

3.1.2.2. Tipo de educación

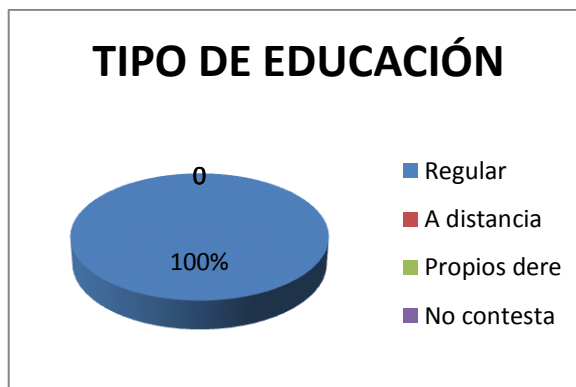
Tabla Nº 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100,00
A distancia	0	0,00
Propios derechos	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 5



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Barrantes R. (1992) señala que en la educación regular y la no convencional o a distancia presentan diferencias “en la regular, a) el profesor y estudiantes están físicamente presentes en un mismo espacio-tiempo, b) la voz del profesor y su expresión corporal son los medios de comunicación por excelencia...d) la relación directa, presencial, de los que se comunican hace que el diálogo puede producirse también aquí y ahora, de manera inmediata...la educación no contigua a) el profesor y los estudiantes pueden no estar presentes físicamente en el mismo espacio ni en el mismo tiempo. Para que la comunicación se produzca, es necesario crear elementos mediadores entre los dos polos del acto educativo...d) la relación no-presencial de los que se comunican, es una forma de diálogo que por no acontecer aquí ni ahora, puede llamarse “diálogo diferido”

De los encuestados el 100% son personas que han recibido en su bachillerato una educación presencial o regular, en sus inicios no conocieron del sistema a distancia.

Cualquiera de las modalidades de educación que puedan ponerse a disposición de los estudiantes son excelentes, en el aula los titulados deben poner a brote el conocimiento adquirido y la experiencia de haber estudiado en la modalidad a distancia, proponiendo un sistema mixto en determinadas actividades educativas.

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

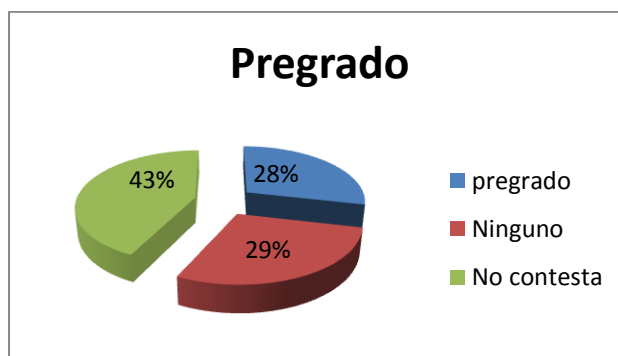
Tabla Nº 6

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	28,57
Ninguno	2	28,57
No contesta	3	42,86
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 6



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

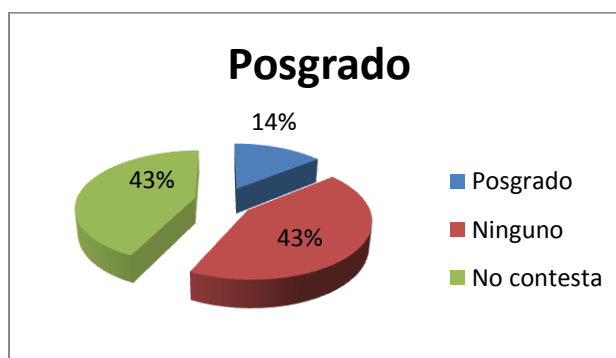
Tabla Nº 7

Opción	Frecuencia	%
Posgrado	1	14,28
Ninguno	3	42,86
No contesta	3	42,86
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 7



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Rodríguez I. (2011) "Muchos jóvenes no siguen estudiando porque se ven 'obligados' a trabajar para colaborar con la economía familiar, por lo que muchas veces no cuentan ni con el tiempo ni con los recursos necesarios para estudiar un posgrado; sin embargo, pueden conseguir una beca para financiar sus estudios"

De los encuestados se verifica que 2 de 7 han conseguido estudios académicos de pregrado diferente al de educación que disponen, 2 no se han interesado en estudiar y continuar su actividad académica en un área diferente, 3 se limitan a contestar, en lo referente a posgrados el 14% de los titulados ha continuado su formación académica inclinándose por jerarquizar sus estudios, lo que es muestra de superación personal.

Concluyendo, se puede determinar que 4 de los 7 titulados que corresponden a un 57% han visto la opción de crecimiento y desarrollo profesional como una meta más en sus vidas, seguramente por mejorar sus estatutos académico, laboral, económico y familiar, en lo referente a pregrado me inclino a pensar que los titulados buscan otra forma de aplicar sus conocimientos fundamentándose en la remuneración baja que se recibe como maestro de educación general básica o simplemente por el estrés del mundo de las planificaciones educativas, en fin los pregrado con el único posgrado existente van más allá de la simple formación académica va hacia el objetivo primordial del docente, mejorar la educación en el país.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

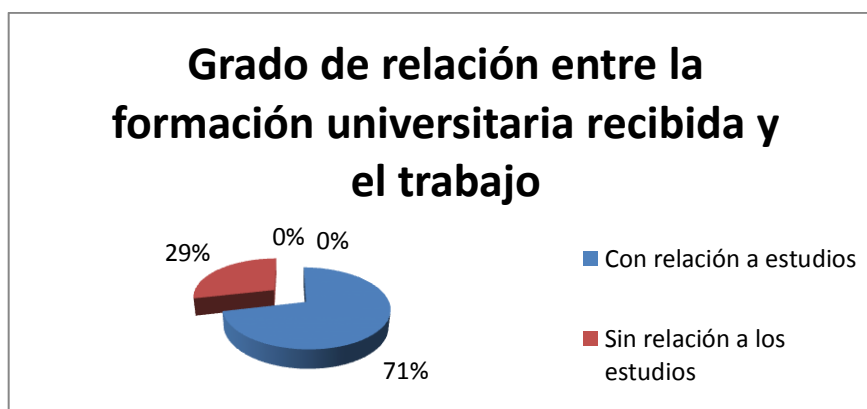
Tabla N° 8

Opción	Frecuencia	%
Trabaja en un puesto relacionado con los estudios Universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica	5	71,43
Trabaja en un puesto NO RELACIONADO con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	2	28,57
Realizando otros estudios relacionados a la educación.	0	0,00
Buscando el primer empleo como docente	0	0,00
TOTAL	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 8



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Caldas M. y otros (2009) “Para elaborar un buen estudio personal y profesional, es necesario evaluar los rasgos personales en relación con la profesión elegida o con las distintas salidas profesionales”

El 71% de los titulados guardan la relación laboral entre su profesión y las actividades inherentes a su formación académica, esto nos da la pauta de que en sus inicios si realizaron una buena elección, el 29% restante no guarda esta relación muy importante debido a que es su estatus actual, se debió pensar antes en no invertir tiempo, espacio y recursos económicos en una profesión que no estuvo acorde sus necesidades y rasgos de personalidad.

El mayor porcentaje de titulados se encuentra ejecutando actividades acordes a su profesión, por este grupo que son mayoría y que estimo son mayoría a nivel nacional, las Instituciones de Educación Superior deben crear incentivos que propendan su

desarrollo profesional, es este grupo mayoritario depende la educación a nivel nacional.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

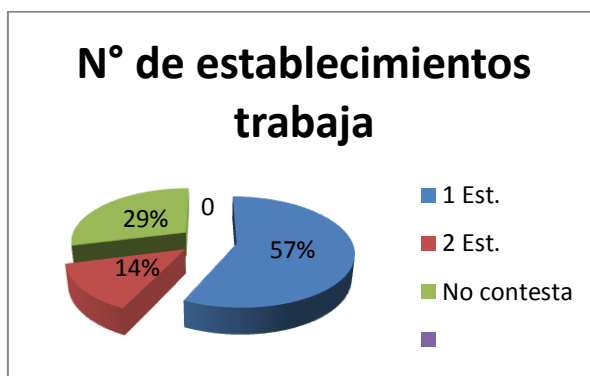
Tabla N° 9

Opción	Frecuencia	%
1 Establ.	4	57,15
2 Establ.	1	14,28
No contesta	2	28,57
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 9



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Leiva J. (2007) cita en su libro que “En términos generales podemos decir que un espíritu emprendedor es la conducta de una persona que visualiza oportunidades, organiza recursos para aprovecharla y obtiene resultados de ello de diversa índole: económico, social, cooperativo, público, entre otros (Varela 2001)”

El 57% de titulados señala que trabajan en un solo establecimiento, el 14% que trabaja en dos establecimientos educativos, para que una persona decida en cuantos puestos emplearse debe impulsarle determinados factores, como son su economía, su progreso académico o sencillamente su amor por la profesión.

Todas las personas somos emprendedoras, la manera de organizar nuestras vidas en las diferentes facetas que como seres humanos nos toca vivirlas, es cuestión de empuje, en el sistema educativo los docentes son esas personas que por su capacidad organizan sus trabajo con la mira constante de servir a una educación olvidada y que hoy en día quiere tomarse la calidad como su objetivo primordial.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

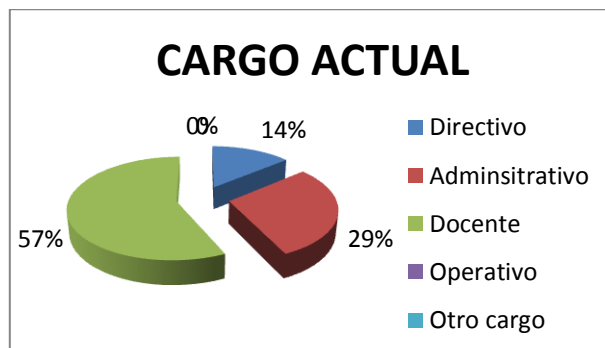
Tabla N° 10

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,29
Administrativo	2	28,57
Docente	4	57,14
Operativo	0	0,00
Otro cargo	0	0,00
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 10



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Quintero Y. (2012) con respecto al cargo laboral señala que este “no sólo implica la ocupación de un espacio físico, sino también el desempeño de un rol que se vale de diversas tareas para cumplir determinadas metas.”

El 57% de titulados ejecutan labores acordes a su formación académica es decir la de docente, esto nos da muestra de que su decisión en la formación académica profesional estuvo bien definida a su futuro, el 14% se encuentra en cargo directivo que es un factor motivante para la Universidad debido a que sus titulados van progresando en el ámbito laboral.

Como podemos analizar la mayoría de los titulados ejercen la docencia, esto debe motivar a las Instituciones de Educación Superior a fomentar que estas personas permanezcan en actividades inherentes a su formación académica, con incentivos académicos como la formación de cursos virtuales gratuitos o posgrados a precios accesibles.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

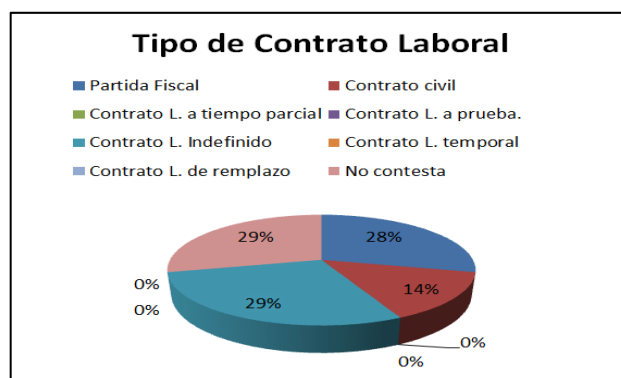
Tabla Nº 11

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,57
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0,00
Contrato L. a prueba.	0	0,00
Contrato L. Indefinido	2	28,57
Contrato L. temporal	0	0,00
Contrato L. de remplazo	0	0,00
No contesta	2	28,57
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 11



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Tabla Nº 12

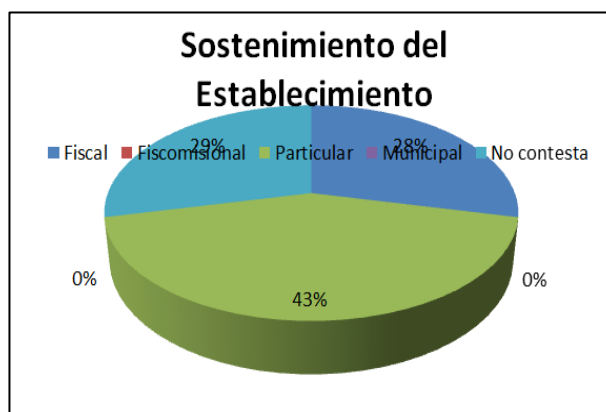
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,57
Fiscomisional	0	0,00
Particular	3	42,86
Municipal	0	0,00

No contesta	2	28,57
Total	7	100,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 12



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Palomino T. (1972) señalan que la estabilidad laboral es “el factor más importante para la tranquilidad del obrero y de su familia”

La estabilidad laboral juega un papel importante en la vida profesional del docente, es una forma de incentivo para día a día trabajar en beneficio de una educación de calidad, si no se asegura la estabilidad laboral respectiva, las personas no están muchas veces predispuestas a entregar toda su capacidad para el bien común de la educación, en el estudio que nos compete el 29% de docentes goza de una partida fiscal, que puede ser vista como tipo de estabilidad laboral asegurada, coincidentemente trabajan en establecimientos fiscales, el 42% trabaja con contratos de trabajo que implícitamente conlleva una estabilidad laboral tambaleante, que en cualquier momento puede desmoronarse, estos docentes trabajan en escuelas particulares que son instituciones que muchas veces no aseguran la estabilidad deseada, es muy importante acotar que la estabilidad laboral juega un papel importante dentro de los sistemas educativos.

Las Instituciones de Educación Superior, deben encaminar sus esfuerzos al desarrollo profesional de los docentes de manera que les permita alcanzar metas una de las cuales encontrar la estabilidad laboral desea de manera que esto aporte con las ganas de ejecutar sus actividades educativas con más dedicación y empeño.

6.2 Valoración docente de la profesión

6.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

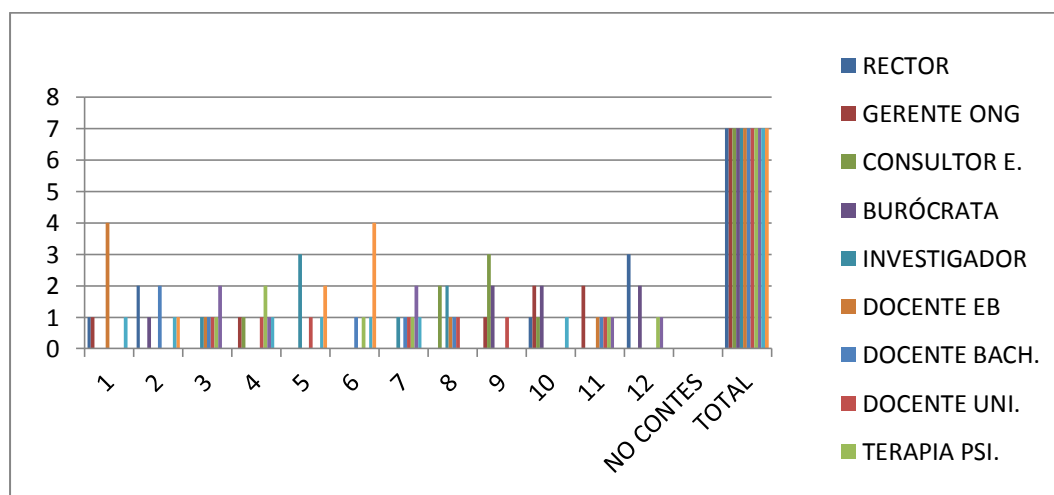
Tabla N° 13

CARGO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	NO CONTES	TOTAL
RECTOR	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	7
GERENTE ONG	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	0	0	7
CONSULTOR E.	0	0	0	1	0	0	0	2	3	1	0	0	0	7
BURÓCRATA	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	7
INVESTIGADOR	0	0	1	0	3	0	1	2	0	0	0	0	0	7
DOCENTE EB	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	7
DOCENTE BACH.	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	7
DOCENTE UNI.	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	7
TERAPIA PSI.	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	1	1	0	7
TAREAS DIR.	0	0	2	1	0	0	2	0	0	0	1	1	0	7
SUPERVISOR	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	7
DOCENTE I.P.	0	1	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	7

Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 13



Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Carlos M. y otro (2009) "Responder a la pregunta...acerca de en qué consiste la profesión docente y cuál es su quehacer específico, resulta tarea fácil para muchas profesiones. Sin embargo en el caso de la profesión docente, las respuestas son

complejas y diversas. La escuela constituye una realidad social intrincada, compuesta por una multiplicidad de actores, procesos formativos complejos, planes y programas prescriptivos, grados, ciclos y reglamentos, entre muchos otros aspectos...Sin embargo, y “a pesar de los pesares”, la docencia, al igual que otras ocupaciones, ha ido desarrollando a los largo de su historia un conjunto de características constantes que la diferencian de otras ocupaciones y profesiones, y que influyen en la manera como se aprende el trabajo docente y cómo éste se perfecciona.”

El verdadero amor por la profesión docente está marcada en pocas personas, que sin esperar a cambio el mayor rédito, lo realizan por el carisma y afecto a niños, niñas y adolescentes, en la investigación realizada marcadas tendencias en los cargos se han presentado pero la mayor inclinación de los titulados es mantenerse en actividades inherentes a su formación académica, como es la docencia, el 86% de los encuestados gustan de ser docentes de Instituto pedagógico manteniendo escalas de importancia entre la 5 y 6, un 57 % que es sumamente alto y manteniendo una escala de 1 de mucha importancia se acoplan a ser docentes de educación general básica, para docentes de bachillerato un 43% entre las escalas de 2 y 3 mantienen su preferencia por enseñar a los adolescentes, de baja inclinación con un 14%, por parámetros de escala, se encuentran las inclinaciones por los cargos de consultor educativo, rector, gerente de ONG, cargo burocrático, investigador educativo, supervisor zonal, tareas dirigidas o tareas psicopedagógicas.

De los datos obtenidos se determina que en la mayoría de los titulados existe la tendencia y convicción de mantener la docencia como su quehacer profesional, es necesario que si existe esa tendencia las Universidades deben fortalecer las capacidades y habilidades de los profesionales egresados, en beneficio no solo del lucro institucional sino de un educación de calidad a la que debemos acceder todos los ciudadanos.

3.2. Satisfacción docente

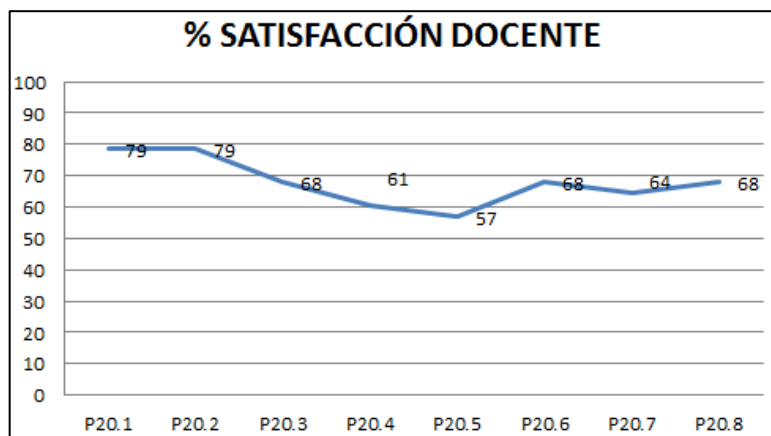
Tabla Nº 14

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	79,00
P20.2	3	79,00
P20.3	3	68,00
P20.4	2	61,00
P20.5	2	57,00
P20.6	3	68,00
P20.7	3	64,00
P20.8	3	68,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 14



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 15

Bareto

Colocar:
1 = Nada satisfecho
2 = Poco satisfecho
3 = Medianamente satisfecho
4 = Muy satisfecho
0 = No contesta

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Menéndez F. y otros (2009) “desde las teorías sobre la satisfacción/satisfacción de Herzberg está demostrado que el “contenido del trabajo” es uno de los factores del puesto de trabajo relevantes para la satisfacción laboral. En general, los puestos de mayor variedad de exigencias, como los de alta cualificación, suelen tener asociados mayores niveles de satisfacción. A pesar de que la percepción que cada uno tiene acerca de su trabajo es determinante de los sentimientos positivos o negativos hacia él...La percepción de variedad en el trabajo, de autonomía y aplicación y desarrollo de las propias habilidades y aptitudes, influyen en la satisfacción del trabajo. Diversos estudios señalan que la motivación intrínseca de los trabajadores se correlaciona positivamente con la variedad, el sentimiento de autonomía personal y la identidad con la tarea. Entre las condiciones que favorecen una mayor motivación interna de los trabajadores se pueden citar las siguientes: percepción del puesto como significativo, útil e importante; percepción de que la ejecución del trabajo depende de uno mismo, de la propia iniciativa; y conocimiento de los resultados del propio trabajo.”

Aplicamos al cuadro en el cual se resume el porcentaje de interés y satisfacción personal, una media porcentual, obteniendo un porcentaje medio:

$$\text{Media porcentual} = \frac{\%P20.1 + \%P20.2 + \%P20.3 + \%P20.4 + \%P20.5 + \%P20.6 + \%P20.7 + \%P20.8}{8}$$

Tabla N° 15

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	79,00
P20.2	3	79,00
P20.3	3	68,00
P20.4	2	61,00
P20.5	2	57,00
P20.6	3	68,00
P20.7	3	64,00
P20.8	3	68,00
Porcentaje medio	2,75=3	68,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspu

El 68% obtenido nos permite concluir que la satisfacción docente se mantiene elevada con un rango de 3 que indica un nivel de satisfacción de “Medianamente satisfecho” debiendo indicar que la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios en ciencias de la educación así como el estatus que provee la profesión docente, se encuentran en parámetros de aceptación elevado, si estudiamos a fondo los requisitos de satisfacción, que el autor citado anteriormente señala, determinamos que la percepción del puesto como significativo, útil e importante hace que la labor docente de los titulados sea aceptada, pero es menester analizar que el 32% deducido de la media porcentual nos proporciona la pauta de insatisfacción razón por la cual algunos de los titulados han creído conveniente estudiar otros pregrados o un posgrado, que les permita alcanzar nuevas metas que la actividad docente no les ha permitido. Una vez más, considero que las Universidades cumplen un rol importante en la satisfacción personal del docente si como parte de la formación académica recibida se implementan programas de capacitación que permitan a los docentes alcanzar las metas dentro de la carrera educativa y no buscar alejarse de su formación inicial.

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

3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

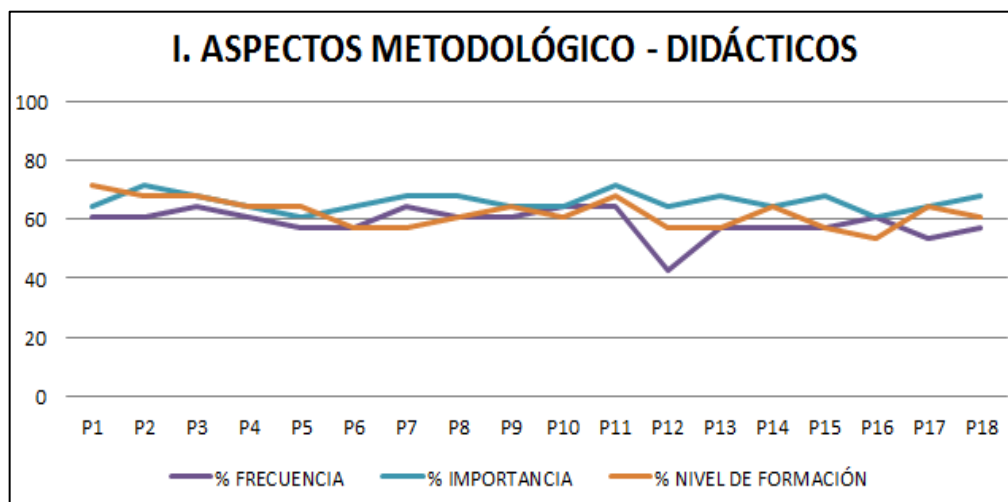
Tabla Nº 16
TITULADO

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	61,00	3	64,00	3	71,00
P2	2	61,00	3	71,00	3	68,00
P3	3	64,00	3	68,00	3	68,00
P4	2	61,00	3	64,00	3	64,00
P5	2	57,00	2	61,00	3	64,00
P6	2	57,00	3	64,00	2	57,00
P7	3	64,00	3	68,00	2	57,00
P8	2	61,00	3	68,00	2	61,00
P9	2	61,00	3	64,00	3	64,00
P10	3	64,00	3	64,00	2	61,00
P11	3	64,00	3	71,00	3	68,00
P12	2	43,00	3	64,00	2	57,00
P13	2	57,00	3	68,00	2	57,00
P14	2	57,00	3	64,00	3	64,00
P15	2	57,00	3	68,00	2	57,00
P16	2	61,00	2	61,00	2	54,00
P17	2	54,00	3	64,00	3	64,00
P18	2	57,00	3	68,00	2	61,00

Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaborado por: Teresa Cuaspu

Gráfico Nº 16



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

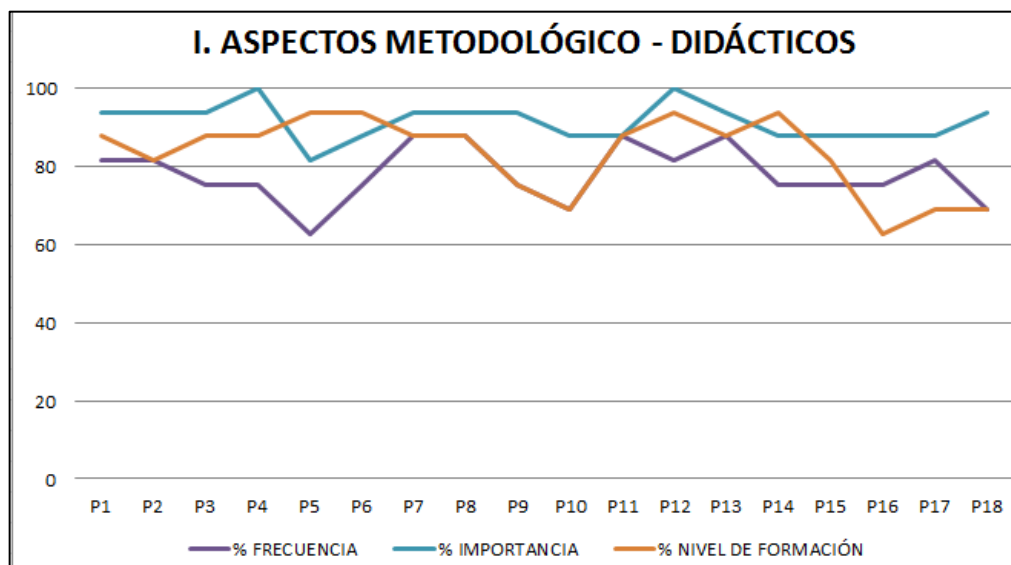
Tabla Nº 17
DIRECTIVO

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	81,00	4	94,00	4	88,00
P2	3	81,00	4	94,00	3	81,00
P3	3	75,00	4	94,00	4	88,00
P4	3	75,00	4	100,00	4	88,00
P5	3	63,00	3	81,00	4	94,00
P6	3	75,00	4	88,00	4	94,00
P7	4	88,00	4	94,00	4	88,00
P8	4	88,00	4	94,00	4	88,00
P9	3	75,00	4	94,00	3	75,00
P10	3	69,00	4	88,00	3	69,00
P11	4	88,00	4	88,00	4	88,00
P12	3	81,00	4	100,00	4	94,00
P13	4	88,00	4	94,00	4	88,00
P14	3	75,00	4	88,00	4	94,00
P15	3	75,00	4	88,00	3	81,00
P16	3	75,00	4	88,00	3	63,00
P17	3	81,00	4	88,00	3	69,00
P18	3	69,00	4	94,00	3	69,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 17



Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Zabala A. (1996) “Todo el conjunto del sistema educativo...está en este momento en periodo de reestructuración...en un momento de reajustes de los sistemas y de las prácticas escolares. Se trata de un complejo proceso de cambio que afecta tanto a aspectos estructurales de la educación...como a aspectos más dinámicos y cualitativos – nuevas demandas referidas a la formación y actuación de los profesores, nuevas orientaciones metodológicas, etc. Creo que éste es, pues, un buen momento para pararnos a reflexionar en los retos que ha de afrontar la educación en general...”

Si realizamos un estudio comparativo entre el criterio de los titulados y directivos o empleadores, nos damos cuenta que los empleadores, después de sacar una media porcentual, confían mucho en la formación de los docentes, el 77% considera que la frecuencia con se aplican técnicas y metodología de enseñanza se encuentra en nivel 3 que técnicamente es “bastante” en relación a los docentes que coinciden en un 62%, los empleadores concuerdan en un 91% que la importancia de la aplicación de metodologías y técnicas es de un nivel 4 que corresponde a mucho o alta aplicación, en relación a los docentes que se mantuvieron en un 62%, los empleadores dieron a conocer en un 83%, en una escala de 4, que los docentes se encuentran capacitados para emplear las metodologías en referencia a los titulados que sostienen en un 65% en una escala alta se encuentran formados para esta actividad.

Personalmente considero que la formación académica en la universidad es elevada y que al inicio de nuestra profesión, nos encontramos con los conocimientos necesarios para desenvolvernos, pero conforme va pasando el tiempo se van desvaneciendo razón por la cual es necesaria una capacitación constante y ayuda de la universidad para esta educación continua.

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

Tabla N° 18

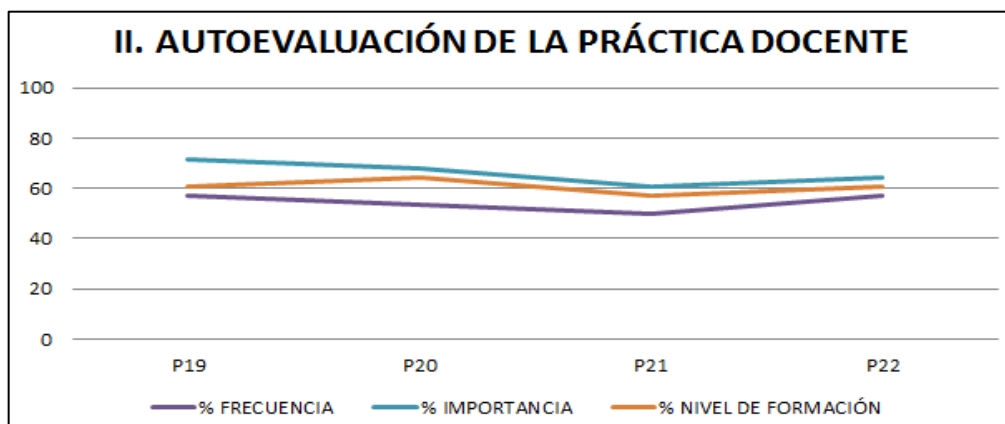
TITULADO

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	57,00	3	71,00	2	61,00
P20	2	54,00	3	68,00	3	64,00
P21	2	50,00	2	61,00	2	57,00
P22	2	57,00	3	64,00	2	61,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 18



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

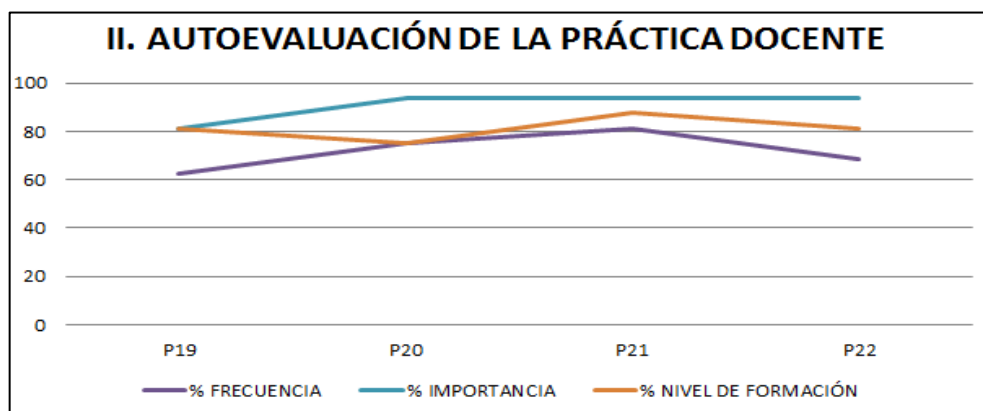
Tabla N° 19

DIRECTIVO

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	63,00	3	81,00	3	81,00
P20	3	75,00	4	94,00	3	75,00
P21	3	81,00	4	94,00	4	88,00
P22	3	69,00	4	94,00	3	81,00

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 19



Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaborado por: Teresa Cuaspud

Zabala A. (1996) “Con frecuencia se generan, tanto a nivel individual como colectivo, iniciativas de alto valor formativo, pero escasamente sistematizadas y, sobre todo, carentes de mecanismos de autorrevisión. En momentos donde se trata de “ir aprendiendo” a partir de la práctica (a la hora de poner en marcha Proyectos de Centro, de desarrollar materiales propios, de incorporarse a programas innovadores, de respuesta a necesidades individuales y del contexto, etc.) la necesidad de saber cómo evaluar una innovación, un proyecto curricular, un proceso instructivo, o a uno mismo resulta fundamental...la capacidad de evaluar procesos dota, además, al profesor de los mecanismos necesarios para ser realmente constructor de su trabajo y sentirse protagonista del mismo y de su mejora...”

Nuestro análisis comparativo se basa en la obtención de la muestra de media porcentual, el objetivo mismo es en forma general verificar el grado de aceptación de la autoevaluación que se debe llevar a efecto, es así que los directivos mantienen que en un 72% la actividad de evaluación del proceso y práctica docente se lleva a efecto en estándares elevados, mientras que los docentes se mantienen en un 55% con una escala de importancia de 2 que equivale a poco, los empleadores dan importancia a la evaluación en un 91% los docentes mantiene una escala elevada de 4 a pesar que su porcentaje es del 66%, el nivel de formación para efectuar el proceso de evaluación para los empleadores se mantiene en un 75% y para los docentes en un 61%.

Los niveles bajos de los porcentajes de aceptación por parte de los docentes nos permiten concluir, la falta de capacitación y actualización, se debe brindar

oportunidades de desarrollo profesional, esa es una debilidad que las instituciones de educación superior deben acometer.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

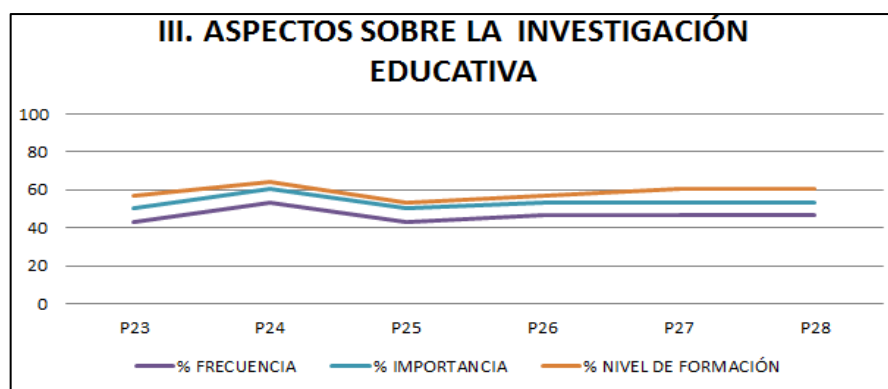
Tabla N° 20
TITULADO

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	43,00	2	50,00	2	57,00
P24	2	54,00	2	61,00	3	64,00
P25	2	43,00	2	50,00	2	54,00
P26	2	46,00	2	54,00	2	57,00
P27	2	46,00	2	54,00	2	61,00
P28	2	46,00	2	54,00	2	61,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 20



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

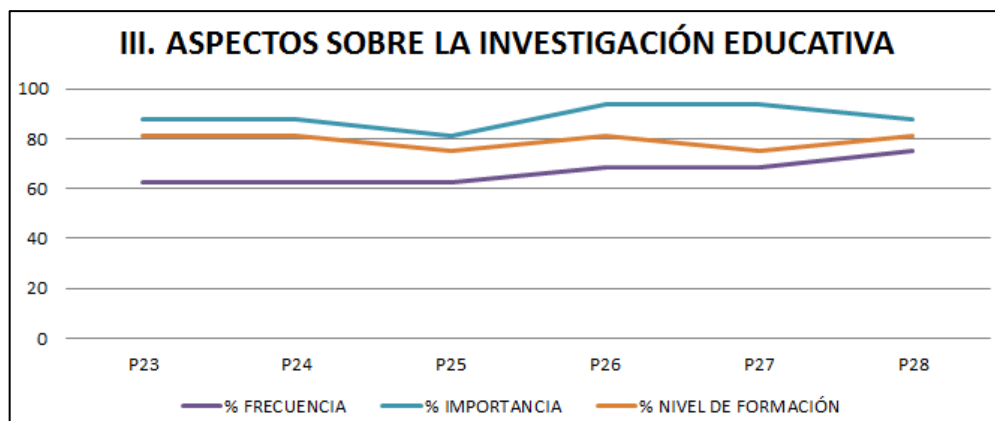
Tabla N° 21
DIRECTIVO

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	63,00	4	88,00	3	81,00
P24	3	63,00	4	88,00	3	81,00
P25	3	63,00	3	81,00	3	75,00
P26	3	69,00	4	94,00	3	81,00
P27	3	69,00	4	94,00	3	75,00
P28	3	75,00	4	88,00	3	81,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 21



Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Imbernón F. y otros (2002) “Investigar, en educación como en cualquier otra disciplina, es necesario para generar cambios, para revisar el conocimiento educativo constituido por la evidencia, la experimentación y la intuición y para generar nuevo conocimiento que permita una mejor educación de los ciudadanos. Por supuesto, el concepto –mejor educación- es un constructo ideológico, por eso la educación y la investigación pueden estar manidas de intenciones diversas. En este texto, cuando hablamos de mejor educación, de utilizar la investigación para el cambio...lo hacemos teniendo como objetivo la búsqueda de una sociedad más justa y más libre y un profesorado más autónomo que lo pueda provocar...Sin investigación no hay campo de conocimiento. Hay tradición, rutina, copia, reproducción, dependencia y estatismo.”

Seguimos partiendo de la media porcentual, para el análisis e interpretación de datos, los empleadores o directivos establecen en un 67% que su cuerpo docente se encuentran en actitud y aptitud de efectuar investigación educativa, eso lo corrobora el 82% que indica que el realizar mencionada investigación es de mucha importancia, que junto al 79% de formación de los docentes permitiría ir en busca de una mejor educación, por otro lado los docentes en un 46% sostienen que efectúan investigación educativa en escala baja que se mantiene en 2 (poco) eso por la falta de importancia que la dan y que se encuentra ubicada en un 54% todo eso por la falta de formación en ese aspecto que a criterio de los encuestados un 59% manifestó que no se encuentran en condiciones de realizar mencionada actividad.

Si bien la investigación educativa es la puerta para la consecución de una educación de calidad, insisto que la falta de incentivos dan como consecuencia que esta actividad se encuentre alejada de las actividades de rutina de los docentes, las Universidades que se interesen en que sus titulados efectúen este tipo de investigación, son las llamadas a brindar las oportunidades de formación académica, como parte de los incentivos de los educadores.

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

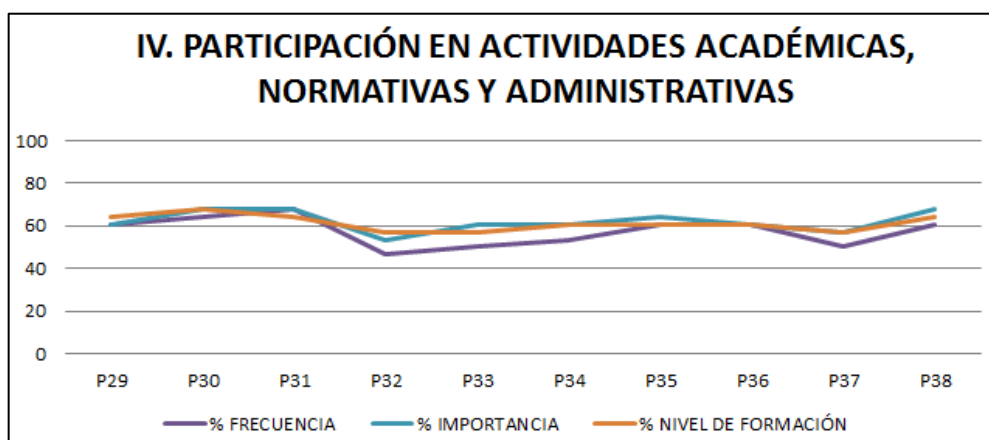
Tabla Nº 22
TITULADO

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	61,00	2	61,00	3	64,00
P30	3	64,00	3	68,00	3	68,00
P31	3	68,00	3	68,00	3	64,00
P32	2	46,00	2	54,00	2	57,00
P33	2	50,00	2	61,00	2	57,00
P34	2	54,00	2	61,00	2	61,00
P35	2	61,00	3	64,00	2	61,00
P36	2	61,00	2	61,00	2	61,00
P37	2	50,00	2	57,00	2	57,00
P38	2	61,00	3	68,00	3	64,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 22



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

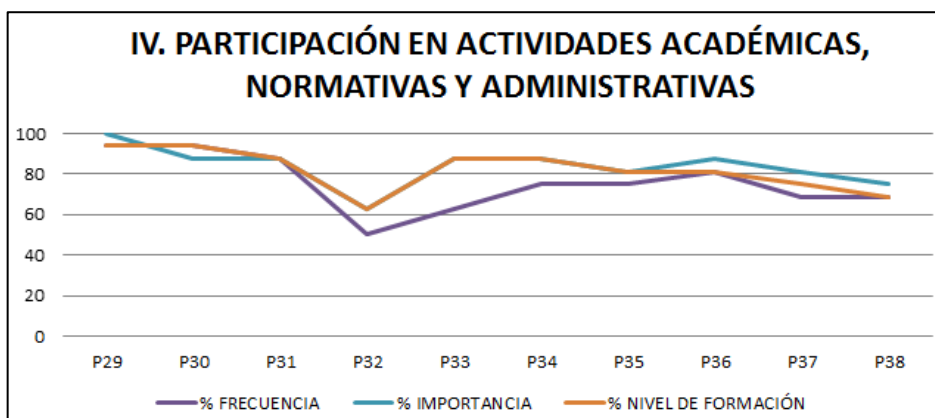
Tabla N° 23
DIRECTIVO

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	94,00	4	100,00	4	94,00
P30	4	94,00	4	88,00	4	94,00
P31	4	88,00	4	88,00	4	88,00
P32	2	50,00	3	63,00	3	63,00
P33	3	63,00	4	88,00	4	88,00
P34	3	75,00	4	88,00	4	88,00
P35	3	75,00	3	81,00	3	81,00
P36	3	81,00	4	88,00	3	81,00
P37	3	69,00	3	81,00	3	75,00
P38	3	69,00	3	75,00	3	69,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 23



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gallego M. y otros (2008) "Es perfectamente entendible que las actividades del docente están interrelacionada unas con otras... actividades de docencia, actividades de investigación, labores de proyección a la comunidad y otras actividades administrativa."

La interrelación del docente es producto de la capacidad intelectual de este grupo de hombres y mujeres de la educación, sin embargo del análisis de datos obtuvimos que el 58% participa en forma alta de actividades varias en la institución a la que

pertenece, para el 62% la frecuencia con la cual participan es elevada como una parte de colaborar con la institución que le da cobijo, estos datos coinciden con el criterio del 61% de encuestados titulados que sostienen que se encuentra en niveles óptimos de formación para desempeñar estas funciones diversas, en relación a los directivos estos sostienen y apoyan la labor docente en todos sentidos el 78% se encuentran convencidos que la frecuencia de participación de los docentes es alta, el 84% considera que es muy valiosa e importante esta participación, mientras que el 82% manifiesta que el profesorado posee un nivel de formación adecuado y acorde con sus actividades.

Seguimos planteando que la falta de capacitación en varios ámbitos que encierra el sistema educativo, es primordial en el profesorado, se debe impulsar esta capacitación a diversas áreas.

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

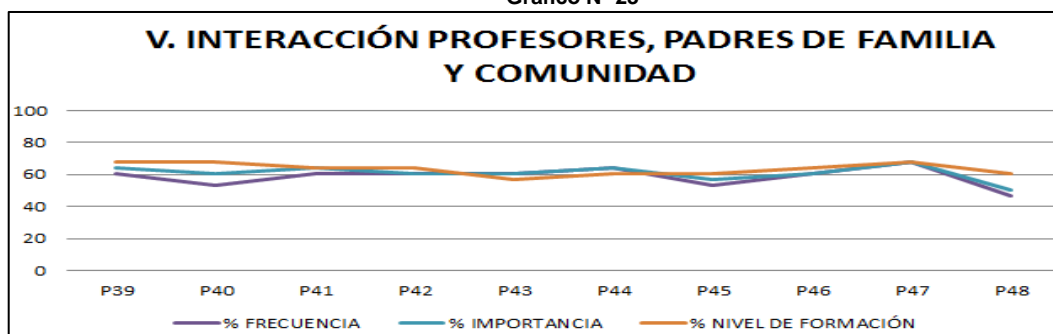
Tabla Nº 23
TITULADO

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61,00	3	64,00	3	68,00
P40	2	54,00	2	61,00	3	68,00
P41	2	61,00	3	64,00	3	64,00
P42	2	61,00	2	61,00	3	64,00
P43	2	61,00	2	61,00	2	57,00
P44	3	64,00	3	64,00	2	61,00
P45	2	54,00	2	57,00	2	61,00
P46	2	61,00	2	61,00	3	64,00
P47	3	68,00	3	68,00	3	68,00
P48	2	46,00	2	50,00	2	61,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 23



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

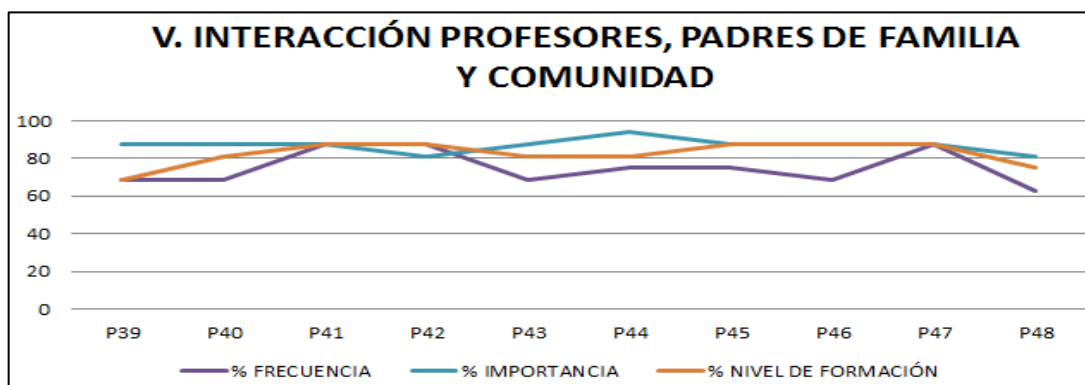
Tabla N° 24
DIRECTIVO

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	69,00	4	88,00	3	69,00
P40	3	69,00	4	88,00	3	81,00
P41	4	88,00	4	88,00	4	88,00
P42	4	88,00	3	81,00	4	88,00
P43	3	69,00	4	88,00	3	81,00
P44	3	75,00	4	94,00	3	81,00
P45	3	75,00	4	88,00	4	88,00
P46	3	69,00	4	88,00	4	88,00
P47	4	88,00	4	88,00	4	88,00
P48	3	63,00	3	81,00	3	75,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 24



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Universidad del Llano (1981) “La educación no es una operación inminentemente en el ámbito de las cuatro paredes del aula, ni se debe sólo a la interacción de estudiantes y profesor...Ambos, el profesor y cada uno de los estudiantes deben mucho más de sus valiosas orientaciones y actitudes respecto del “buen y “mal” comportamiento, al contexto sociocultural que les fue propio. Los profesores, los estudiantes, los directores, los padres de familia, lo líderes de la comunidad, los políticos, los sacerdotes, los conserjes, los decanos y todas las personas directa o indirectamente comprendidas en las actividades escolares constituyen parte de la cultura, y por extensión, parte de la serie de subculturas que conforman a esta”

La interrelación entre las partes humanas involucradas en los procesos educativos es un factor influyente en el proceso enseñanza-aprendizaje, para los directivos esta interrelación tiene un porcentaje de aceptación del 75% con una escala de aceptabilidad de 3 que representa un parámetro elevado, la importancia es de un 88% para el lado directivo y es de un 88% el criterio, de parte del empleador, sobre la capacidad que tiene el profesorado para conllevar una muy buena interrelación, con respecto al cuerpo docente y titulados sostienen que la frecuencia con que se dan las interrelaciones es de un 61% y le otorgan una importancia del 63%, la formación para sobrellevar este aspecto se ubica en un 64%.

A fin de que los profesores conozcan las diversas formas de acercamiento a las partes humanas del sistema educativo, se deberían programar seminarios, talleres o cursos sobre relaciones personales-educativas que permitan a este cuerpo colegiado no cometer errores legales que conllevan a enfrentamientos legales.

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

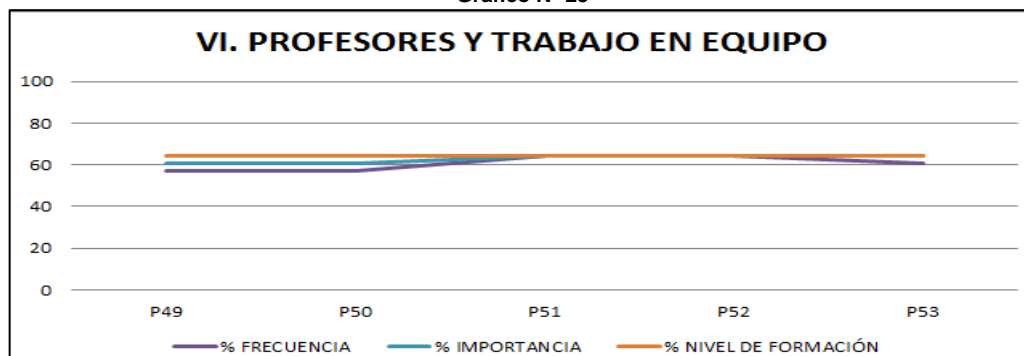
Tabla Nº 25
TITULADO

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA		% IMPORTANCIA		% NIVEL DE FORMACIÓN	
		Pro.	%	Pro.	%		
P49	2		57,00	2	61,00	3	64,00
P50	2		57,00	2	61,00	3	64,00
P51	3		64,00	3	64,00	3	64,00
P52	3		64,00	3	64,00	3	64,00
P53	2		61,00	3	64,00	3	64,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 25



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Tabla N° 26

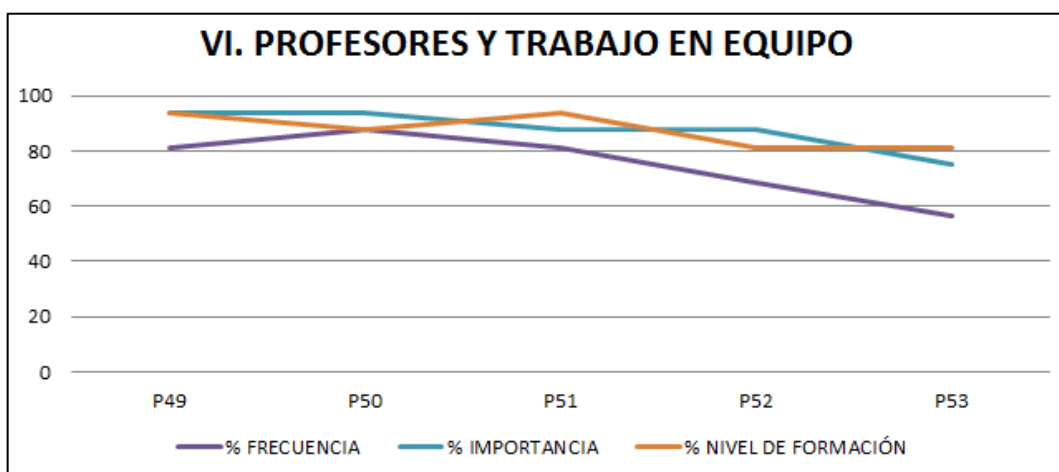
DIRECTIVO

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	81,00	4	94,00	4	94,00
P50	4	88,00	4	94,00	4	88,00
P51	3	81,00	4	88,00	4	94,00
P52	3	69,00	4	88,00	3	81,00
P53	2	56,00	3	75,00	3	81,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico N° 26



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Hernández L. (2007) “El trabajo en equipo entre profesores se considera, desde todos los sectores implicados, recomendable y muy necesario en nuestra escuela. Padres profesores, administraciones educativas y la sociedad en general esperan de él numerosos resultados positivos de indudable interés para la educación en general y para la resolución de los problemas concretos que pueda presentar un centro. Trabajar conjuntamente otorga un sello de calidad a la tarea realizada, de manera que esta forma de abordar el trabajo puede servir como un seña de identidad y elemento diferenciador de un centro concreto a otros que no gozan, al menos en el mismo grado, de las ventajas que proporciona el trabajo colegiado”

El trabajo en equipo es aceptado en toda la sociedad como una herramienta clave en la solución de problemas, en el sistema educativo se participa constantemente en el trabajo en equipo, para los docentes la frecuencia de la utilización de esta herramienta se ubica en un 61% la importancia que se le da se encuentra en un 63% y la capacidad y formación para que se efectúe un correcto trabajo en equipo se ubica en el 64%, el sector directivo mantiene que el 75% es trabajo en equipo la importancia que recibe esta herramienta es del 88% y están seguros que el personal docente se encuentra con una formación óptima para trabajar en equipo en un 88%.

El trabajo en equipo si bien es una herramienta que la considero para solucionar problemas, no lo es todo en el ámbito laboral, dentro de las instituciones educativas se dan prioridad a otros sectores, como la enseñanza, las planificaciones curriculares, que requieren la formación individual de trabajo, pero que no se sobreentienda como individualismo y egoísmo.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla Nº 27

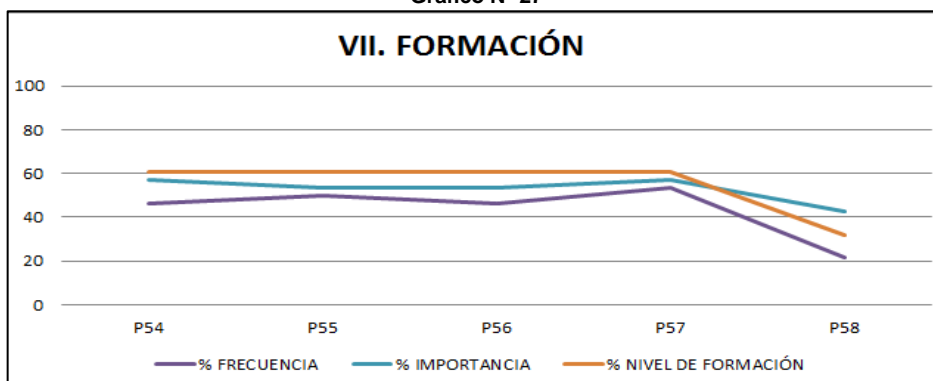
TITULADO

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	46,00	2	57,00	2	61,00
P55	2	50,00	2	54,00	2	61,00
P56	2	46,00	2	54,00	2	61,00
P57	2	54,00	2	57,00	2	61,00
P58	1	21,00	2	43,00	1	32,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 27



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

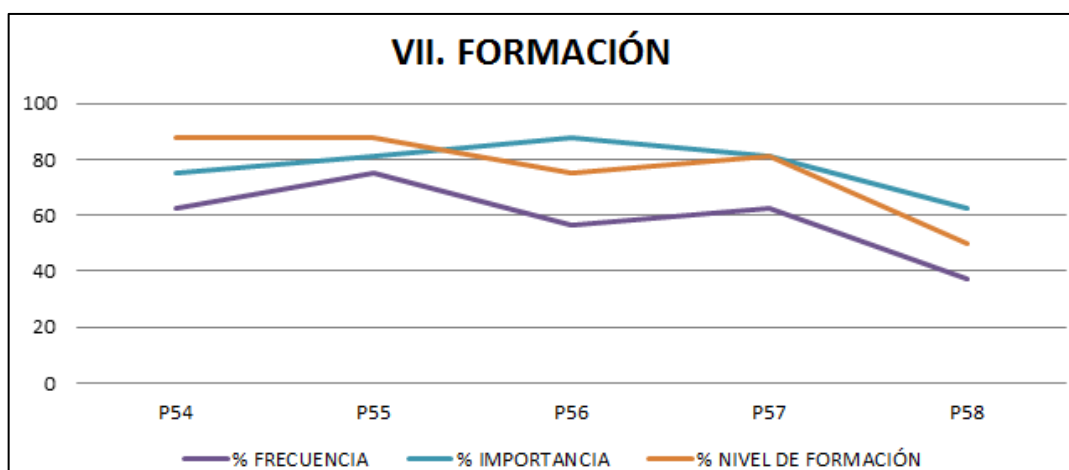
Tabla Nº 28
DIRECTIVO

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	63,00	3	75,00	4	88,00
P55	3	75,00	3	81,00	4	88,00
P56	2	56,00	4	88,00	3	75,00
P57	3	63,00	3	81,00	3	81,00
P58	2	38,00	3	63,00	2	50,00

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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Gráfico Nº 28



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

Elaborado por: Teresa Cuaspud

Instituto Sathya (2012) “De todas las profesiones la del maestro es la que exige una mayor responsabilidad social y humana. La relación que se establece entre estudiante y maestro puede ser definitiva para la conformación del carácter de las nuevas generaciones. Más allá del contrato laboral, el maestro tiene el imperativo moral de trabajar en favor de cada uno de los seres humanos que están a su cargo y, de esta manera, contribuir al bienestar social. La formación en valores exige al docente un continuo trabajo personal que lo conduce a su realización personal.”

De conformidad con el estudio de datos y la media porcentual, se establece que los directivos mantienen el criterio de que la función de formadores es inherente a los docentes, la formación de los estudiantes en otros campos del ámbito educativo sucede con una frecuencia del 59% y una escala de alta, la importancia a la formación

de los alumnos se ubica en un 78% y las capacidades del profesor como formador se ubica en el 76%, los docentes titulados por su parte sostienen que la formación en otros ejes por parte de los alumnos se ubica con una frecuencia del 43% y mantiene una importancia del 53%, el 46% acepta estar capacitados para formar a los alumnos en otras facetas que se relacionan con el sistema educativo.

Debemos recordar y ser reiterativos una y otra vez en la inversión que el estado y las Universidades deben realizar en el desarrollo profesional de los profesores, este cuerpo colegiado requiere de una capacitación constante en pro de obtener y formar mejores ciudadanos con normas en la calidad de la educación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Los titulados y egresados no han alcanzado un desarrollo profesional de acuerdo con las expectativas iniciales, tomado el desarrollo profesional, como una serie de metas por alcanzar en aspectos académicos, económicos, familiares los egresados o titulados se encuentran en insatisfacción profesional.
- Los titulados no reciben ningún tipo de incentivo por parte de las Instituciones de Educación Superior que facilite su vinculación a los estudios de posgrado.
- Por otra parte también se logró establecer que los titulados requieren de ubicación jerárquica superior a la docencia, es decir ubicarse en puestos más gerenciales en educación, en la preferencia individual de puestos se encuentran el de rector, director, es decir buscan avanzar profesionalmente en base a méritos alcanzados y capacitación obtenida.
- Es importante señalar, que a pesar de la falta de reconocimiento a los docentes la mayoría se encuentra satisfecho con la actividad que realizan y el status que la profesión le ha brindado.
- Se concluye adicionalmente que los docentes, en el ámbito privado y público no cuentan con la retribución económica necesaria que sumada al sustento familiar, no les permite acceder a la formación académica de maestrías o doctorados, la inversión que se realiza es alta con relación a los ingresos económicos futuros.

4.2. Recomendaciones

Las recomendaciones las enlisto a continuación:

- Es necesario apoyar los resultados de estudios como el presente, que mediante el seguimiento continuo a los titulados, permitan identificar su rol actual en la sociedad, su nivel de crecimiento profesional o su satisfacción en la actividad en la que se desenvuelven.
- Se recomienda, ampliar este estudio a una muestra representativa más global a nivel nacional que involucre a titulados y egresados que no han podido obtener su título, ya que es otro problema de las universidades al no desarrollar un correcto programa de titulación y dejan que las personas inviertan tiempo y recursos económicos.
- Se involucre a los elementos activos de la sociedad entre los cuales se cuente con una población y muestra de padres de familia y estudiantes.
- Se sugiere que estudios posteriores analicen el grado de aceptación que tienen los titulados de la UTPL, esto se podría lograr con la participación de especialistas en el campo de la psicología, orientadores y padres de familia.
- Es necesario investigar la participación en posgrados y en cursos de desarrollo profesional ofertado por otras instituciones, de los titulados de la UTPL, para comparar y poder determinar que institución llegó mucho más con su educación, a fin de mejorar el sistema de educación de nuestra universidad, debido a que el presente trabajo no logró detectar, este aspecto.
- Fomentar hábitos de estudio en los docentes para lograr que éstos sean responsables de su propio aprendizaje, se lo puede realizar mediante la publicación de boletines de información educativa, como una forma de actualización de conocimientos.
- Elaborar una guía anual en magnético para el docente, en los cuales se expongan temas de actualidad, a fin de que contribuya con la actualización de

los titulados, este incentivo complementaría la labor del docente al mismo tiempo que le permitiría contar con recursos pedagógicos para el desarrollo de su actividad educativa.

- Promover capacitaciones para los docentes que brinden una gama novedosa y variada de propuestas metodológicas para aplicar durante las lecciones.
- Buscar técnicas de incentivación que promuevan un verdadero aprendizaje, promover actividades participativas como experimentación, discusión de resultados y trabajo en equipo que permitan un desarrollo profesional adecuado, esto se lograría con seminarios dictados en forma gratuita a los cuales asistan los docentes previo un programa de promociones de graduados.
- Las personas adultas, independientemente del sexo, que tienen sus hogares formados se proyectan al crecimiento económico familiar, tienen que realizar gastos personales y en virtud de eso son poquísimas las personas que estarían en la capacidad de seguir programas de maestrías o doctorados, razón por la cual las Autoridades de la UTPL deberían encargarse de brindar en forma gratuita o a precios módicos cursos de capacitación, perfeccionamiento y educación continua a los titulados que les permita buscar nuevos métodos y técnicas de enseñanza en pro de una mejor educación y el mejoramiento familiar y económico.
- Mantener una base de datos mediante la cual se disponga de información actual de los titulados, esto se consigue mediante la oferta de cursos gratuitos de desarrollo profesional.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Capacitación de docentes a través de cursos virtuales gratuitos.

5.1. Justificación

La sociedad actual demanda constantemente de los profesionales que egresan de las universidades un conocimiento de calidad en el ámbito de acción en el cual van a desenvolverse, esto como muestra de su formación académica, la educación es un eje muy importante que todos los estados priorizan. En el Ecuador “la calidad de los aprendizajes es el aspecto más débil y es por lo tanto necesario evaluar las políticas públicas actuales y consensuar las nueva con la finalidad de que se refuerce la política de formación inicial y continua de todo el profesorado.

La calidad, como todos sabemos, está asociada a la formación y capacitación de los docentes. En este sentido, podemos ver que las capacitaciones son aisladas, no forman parte de un sistema y no llegan a todos. Basta ver la realidad de las instituciones educativas, en los sectores urbano-marginales donde existe un pobre desarrollo de los procesos pedagógicos, una infraestructura poco adecuada y un personal con preparación limitada...habría sido mejor el fortalecimiento de las Facultades de Ciencias de la Educación y de los Institutos Superiores Pedagógicos, con nuevas plantas docentes, infraestructura y recursos didácticos de alta calidad, así como también intercambios con profesores extranjeros...” (Páez, J., 2013, abril 14).

La propuesta está orientada a brindarle la oportunidad a cada uno de los titulados en esta tan loable labor la oportunidad de actualizar y fortalecer sus conocimientos a través de cursos virtuales gratuitos que no solo contribuyan en su formación profesional, sino que también, no le representen gasto económico alguno, puesto que el salario del docente en alguno de los casos, representa el sustento de su familia; además, que no requiera movilizarse a algún lugar de estudio, tratando de alguna forma favorecer el vínculo familiar, que en el caso de las mujeres (grupo mayoritario de docentes), se presenta como su principal preocupación.

Las Universidades juegan un papel importante dentro del sistema de educación nacional, no es simplemente preparar académicamente profesionales y dejarlos abandonados dentro de una sociedad que demanda un esfuerzo total y dedicación constante de sus profesionales, en este punto es donde se debe citar la importancia que juegan las Instituciones de Educación Superior, al preocuparse por capacitar constantemente a sus titulados como una forma de rendir cuentas a la sociedad acerca del tipo de personal profesional que entrega año tras año, en conclusión se

requiere de la participación continua de esta en el desarrollo profesional de sus titulados con énfasis en la capacitación, actualización de conocimientos a fin de marcar un claro progreso de la educación y ser un ente de que en cualquier momento rinda cuentas a nuestra nación.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo General

Incentivar el desarrollo profesional de los docentes de educación general básica por medio de la oferta de cursos virtuales gratuitos a través de los cuales se fomente la capacitación y actualización técnica, educativa, humana y profesional.

5.2.2. Objetivos específicos

Capacitar y actualizar en temas de educación en aspectos técnicos, humanos y profesionales.

Brindar el acceso a una educación continua y desarrollo profesional gratuito.

Proporcionar el acceso a una plataforma virtual de educación continua y desarrollo profesional, que no se vea limitada por la situación y ubicación geográfica de los titulados.

Obtener una base de datos, mediante la plataforma virtual, que permita mantener actualizado el seguimiento general de los titulados.

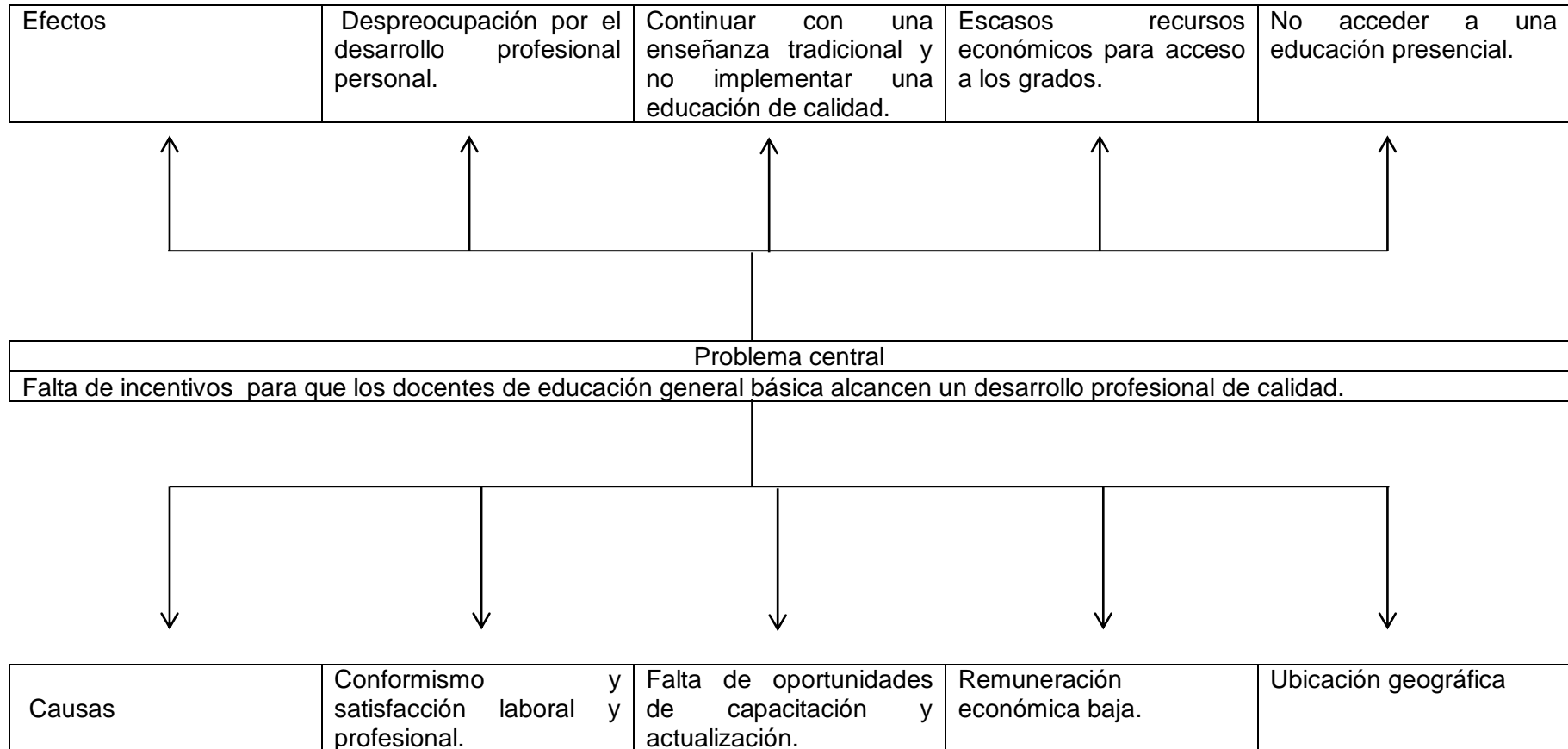
5.3. Metodología: Matriz de marco lógico

5.3.1. Análisis de involucrados

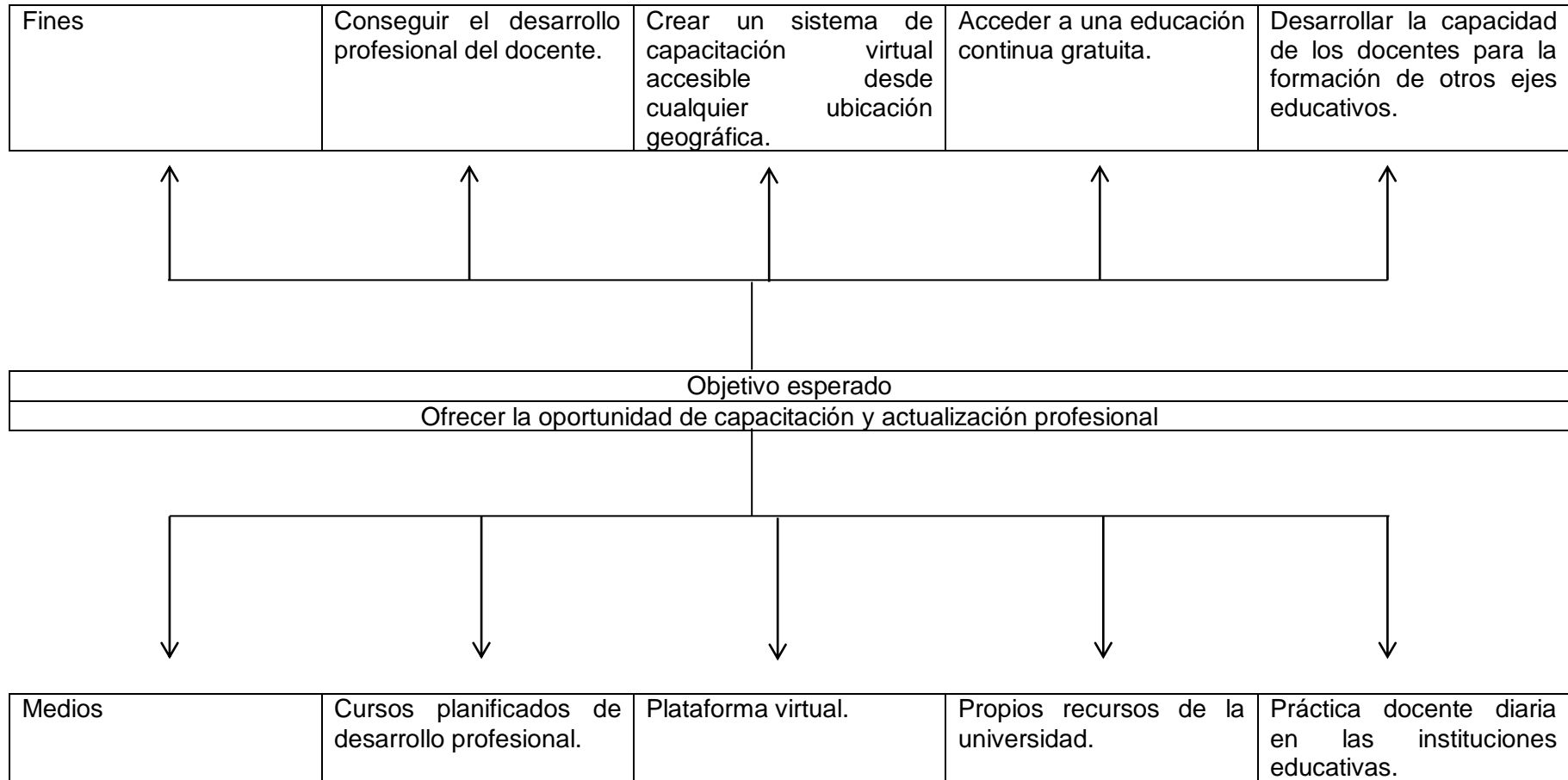
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Titulados en CC.EE. años 2007 – 2012. • Titulados encuestados 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional. • Capacitación en el área educativa. • Actualización conocimientos. • Ubicación geográfica sin involucrar. • Mejorar la educación. • Progreso económico. • Progreso académico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de incentivo para el desarrollo profesional. • Falta de capacitación. • Actualización no evidenciada. • Modalidad presencial un límite en el desarrollo profesional. • Educación tradicional impartida en los establecimientos. • Redito económico no acorde con la actividad que se realiza. • Falta de oportunidades de continuar estudios de posgrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI. • Reglamento LOEI. • Estándares de la educación. • Manuales de convivencia. • Reglamentos propios de las instituciones educativas. • Religión. • Etnia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el desarrollo profesional. • Educación continua virtual. • Oportunidad de capacitación y actualización profesional. • Acceso a realizar posgrados por medio de la entrega de becas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación geográfica para cursos y posgrados presenciales. • Remuneración económica baja de los docentes. • El sexo limita la capacitación. • El conformismo y la satisfacción laboral y profesional.

<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional de los docentes. • Capacitación y actualización de los docentes. • Profesionales con sólidos conocimientos. • Educación continua para docentes. • Ambiente laboral adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detección de profesionales con preparación académica deficiente. • Desconocimiento de ofertas de educación continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Código de trabajo. • LOSEP. • Funciones de normativas y reglamentos vigentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el ascenso profesional económico y mejora del espacio laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de inventivos públicos y privados. • Conformismo y satisfacción laboral y profesional de los docentes. • Docentes sin mucho conocimiento capacitación o formación académica.
-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

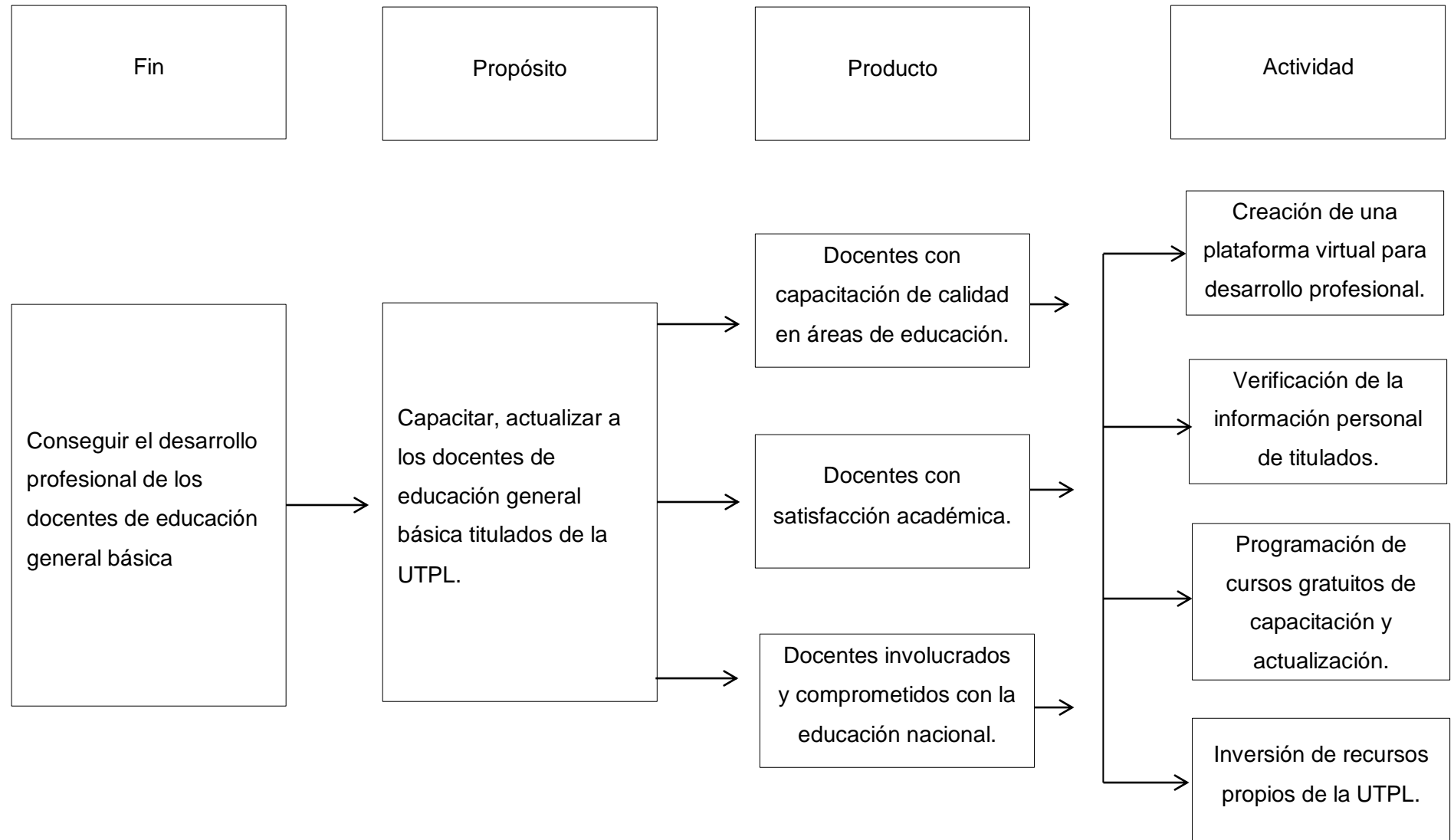
5.3.2. Análisis de problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias



5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Conseguir el desarrollo profesional de los docentes de educación general básica	Docente registrado complete un test a mitad y finalización de la capacitación o actualización	Test de capacitación	Que los docentes sean honestos al completar el test
	Docente registrado y capacitado, tenga acceso a foros virtuales abiertos de discusión del tema del curso	Registro de participación en foros virtuales	Que los docentes capacitados sean honestos al momento de participar en el foro abierto.
	Docente capacitado envíe informe sobre sociabilización con los compañeros laborales con relación a lo aprendido	Informe receptado vía electrónica por la UTPL	Que los docentes capacitados cumplan con los compromisos aceptados.
PROPÓSITO Capacitar, actualizar a los docentes de educación general básica titulados de la UTPL. (OBJETIVO GENERAL; SITUACION FINAL) Incentivar el desarrollo profesional de los docentes de educación general básica por medio de la oferta de cursos virtuales gratuitos a través de los cuales se fomente la capacitación y actualización técnica,	Frecuencia de participación o frecuencia de registro del mismo docente en diferentes cursos gratuitos.	Registro de participación o registro de solicitud de capacitación virtual por el mismo docente	Que el docente no cumpla con la programación y cronograma programados para el curso gratuito
	Contabilizar el número de visitas por parte de las personas interesadas en los cursos on line, ofertados en forma gratuita.	Registro diario de visitas	Que las personas que visitan la página virtual lo hagan por curiosidad

educativa, humana y profesional.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Capacitar y actualizar	Número de solicitudes de docentes para capacitación y actualización.	Registro total de las solicitudes y número real de docentes capacitados	Que los docentes pongan sus conocimientos adquiridos en la capacitación al servicio de la sociedad educativa.
Brindar acceso a una educación continua y desarrollo profesional gratuito	Número de cursos ofertados en forma gratuita, anualmente.	Planificación anual	Que la Universidad falle en la planificación anual.
Acceso a una plataforma virtual	Cronograma de acceso a la plataforma virtual.	Registro de ingreso a la plataforma virtual	Que la plataforma funcione correctamente a diario.
Obtener base de datos de titulados	Datos personales de docentes interesados en los cursos o capacitados o actualizados.	Encuestas, completar test personal	Que exista la predisposición de los docentes en completar las encuestas o test.
COMPONENTES-RESULTADOS			
Docentes con capacitación de calidad en áreas exclusivas de educación.	Número de registros de los docentes y cursos realizados o concedidos.	Registro de cursos realizados por parte de los docentes	Que los docentes se involucren en una participación más efectiva de enseñanza.
Docentes con satisfacción personal y académica.	Número de preguntas en la encuesta que relacionen la satisfacción académica y personal, después de finalizada la capacitación.	Registro del número de preguntas y estadística de satisfacción personal y académica	Insatisfacción de los docentes incrementada
Docentes involucrados y comprometidos con la educación nacional y sobretodo el quehacer educativo	Número de preguntas en la encuesta en relación con el compromiso de mejorar la educación	Registro del número de preguntas sobre el compromiso de mejorar la educación	Que los docentes capacitados cumplan los compromisos aceptados.

<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</p> <p>Plan de creación de una plataforma virtual para desarrollo profesional exclusivamente en educación</p> <p>Plan de verificación de la información personal de los docentes registrados.</p> <p>Plan de programación de cursos gratuitos de capacitación y actualización.</p> <p>Plan de inversión de recursos propios de la UTPL.</p>	<p>Recursos:</p> <p>Técnicos en informática Asesores educativos Materiales de oficina Equipos y servicios Asesores curriculares Asesores de Talento Humano Asesores financieros Especialistas en general Investigación Movilidad Personal administrativo</p> <p>Presupuesto:</p> <p>Calculado por la UTPL</p>		<p>Que la UTPL asigne recursos financieros en forma parcial</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------

5.5. Resultados esperados

Aceptación por parte de la UTP

Base de datos de docentes y titulados actualizada

Docentes con capacitación de calidad en áreas exclusivas de educación.

Docentes con satisfacción personal y académica.

Docentes involucrados y comprometidos con la educación nacional y sobretodo el quehacer educativo

Un desarrollo profesional de calidad

Oferta de oportunidades de capacitación y actualización, que permita a los titulados y docentes cumplir sus metas familiares, profesionales, académicas y económicas.

5.6. Bibliografía de la propuesta

Páez J. (2013). El Ecuador ha perdido el año en la calidad de la educación. [en línea].

Disponible en:http://www.elcomercio.ec/sociedad/entrevista-educacion-Ecuador-profesores_0_904109597.html [consulta 2013, 11 de agosto]

6. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. [en línea]. Disponible en: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf [consulta 2012, 16 de enero]

Alonso, L. Fernández, E. Rodríguez, C. y Nyssen, J. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. [en línea]. Disponible en: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf[consulta 2012, 16 de enero].

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. [en línea]. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> [consulta 2011, 26 de Mayo]

Barrantes, R. (1992). *Educación a Distancia*. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a distancia.

Barroso, M. (2013, abril), ¿La edad de los docentes influye en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos?[en línea]. Disponible en: <http://revistamagisterioelrecreo.blogspot.com/2013/04/la-edad-de-los-docentes-influye-en-la.html>[consulta 2013, 10 de agosto].

Caldas, E. Castellanos, A. Hidalgo, M. López R. (2009). *Formación y orientación laboral*, Madrid: Editex.

Carmona, E. Gallego, L. Muñoz, A. (2008). *Dashboard Digital del Docente*. Armenia: Editorial Elizcom.

Concepción, A. (1999) la educación de la mujer, relaciones y diferencias entre la educación de la mujer y del hombre. [en línea]. Disponible en: http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-educacion-de-la-mujer--0/html/fef9f6e6-82b1-11df-acc7-002185ce6064_2.html recuperado [consulta 2013, 11 de agosto].

García, A. (2013). Universidades buscan sacar provecho a sus graduados. [en línea]. Disponible en: <http://expreso.ec/expreso/plantillas/nota.aspx?idart=3812515&idcat=19308&tipos=2>. [consulta 2013, 11 de agosto].

Imbernon, F. Alfonso, M. Arandia, M. Cases, I. Cordero, Fernández, I. y Revenga, A. (2002). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. España: Editorial Grao.

Instituto Sathya (2012), El maestro como formador de valores. [en línea]. Disponible en http://www.saieducacionvalores.org/index.php?option=com_content&view=article&id=141&Itemid=165 [consulta 2013, 13 de agosto]

Jürger, W. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. [en línea]. Disponible en: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf [consulta 2011, 26 de Mayo]

Leiva, J. (2007). *Los emprendedores y la creación de empresas*. Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica.

León, M (2004). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud. [en línea]. Disponible en: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf [consulta 2011, 26 de Mayo]

López, A. (2007). *14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: Editorial Grao.

Menéndez, F. Fernández, F. Llaneza, F. Vásquez, I. Rodríguez, J. y Espeso M. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Madrid: Grafolex

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. [en línea]. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> [consulta 2013, 3 de Marzo].

Montes, E. Romero, A. Márquez, C. Cerezo, Y. y Franco, J. (2009) Evaluación de la accesibilidad espacial a los planteles educativos. [en línea]. Disponible en: <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/12/Art3.pdf>[consulta 2013, 11 de agosto].

Palomino, T.(1972). *Estabilidad laboral y automatización*. Lima: Servicios Atrios.

Perrenoud, P. (2001). Formación de los docentes en el siglo XXI. [en línea]. Disponible en:

http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html [consulta 2013, 12 de Mayo]

Quintero, Y. (2012). Definición de puesto de trabajo. [en línea]. Disponible en:<http://quinteroyuli.blogspot.com/2012/10/definicion-puesto-de-trabajo.html>[consulta 2013, 11 de agosto].

Rodríguez, I. (2011) Estudios de posgrado = mejor salario. [en línea]. Disponible en:<http://www.cnnexpansion.com/manufactura/2011/02/13/estudios-de-posgrado-mejor-salario>[consulta 2013, 11 de agosto].

Sánchez, P. (2013). *Trabajo de fin de titulación*. Loja:Ediloja

Schulmeyer, A. (2002).Estado actual de la evaluación docente en trece países de América latina. [en línea]. Disponible en: Files.cer-lacandelaria.webnode.es [consulta 2012, 11 de febrero]

Vaillant, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprender a enseñar?*.Madrid: Narcea

Vaillant, D. (2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. [en línea]. La iniciación de la docencia en América Latina. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/> [consulta 2011, 26 de Mayo]

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

Vaquero, S. (2012) Escuelas privadas, concertadas o públicas: ¿cuál elegir? [en línea]. Disponible en: <http://www.ellahoy.es/bebes/articulo/escuelas-privadas-concertadas-o-publicas-cual-elegir/94721/>[consulta 2013, 11 de agosto].

Zabala, M. (2006). *Calidad en la educación infantil*. España: Narcea

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<p>OBJETIVO:</p> <p>El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

nexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)



Foto 1: Centro Educativo República de El Salvado



Foto 2: Directivo Centro Educativo República de El Salvador – Titulado 1



Foto 3: Lcda. Nancy Bermúdez – Titulado 1



Foto 4: Directivo Colegio Particular Bartolomé Garelli – Titulado 2



Foto 5: Lcdo. Fabricio Mendoza – Titulado 2



Foto 6: Lcda. Maria Maza Sanchez Unidad Educativa Maria Auxiliadora – Titulado 3



Foto 7: Lcda. Carolina Martinez Fuentes. Unidad educativa Monte Tabor Nazaret
Titulado 4



Foto 8: Directivo Unidad Educativa Santa Rosa de Lima – Titulado 5



Foto 9: Lcda. Mery Bernal Pacheco - Titulado 5



Foto 10: Trabajo actual empresa Madecofe (FERRETERIA) – Titulado 6



Foto 11: Lcdo. Marco Bustamante Bravo – Titulado 6