



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja durante los años 2007 - 2012

Trabajo de fin de titulación

AUTORA: Shuira Quezada, Eldy Marina

DIRECTORA: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Bélgica del Rosario Paladines Balcázar

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A :

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por la profesional en formación: Shuira Quezada Eldy Marina; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Shuira Quezada Eldy Marina declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f:.....

Autor: Shuira Quezada Eldy Marina

Cédula: 1900310036

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más. A mi esposo y a mis queridas hijas Belkyz, Marvelling y Soldemar por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y comprensión, que lo caracterizaron siempre, por el valor mostrado para salir adelante. A la Mgs. Bélgica Paladines por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; por apoyarme en su momento. A mis amigos que me apoyaron mutuamente en esta formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos. A la Universidad Técnica Particular de Loja y en especial a la Facultad de ciencias de la Educación por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Eldy Shuira

AGRADECIMIENTO

Gracias a todos y cada uno de las personas que apoyaron en la investigación realizada, ya que invirtieron su tiempo y conocimiento para ayudarme a completar mi proyecto de tesis. Quiero agradecer a la Mgs. Bélgica Paladines y docentes de esta noble institución a todas aquellas personas que sin esperar nada a cambio, compartieron sus conocimientos. A todos aquellos que durante los años que duro este sueño lograron convertirlo en una realidad.

Con cariño,

Eldy

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.	8
1.3 La Inserción Profesional de los Docentes	9
1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.	12
1.5 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	19
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	21
1.8 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina	24
1.9 Inducción Profesional Docente	27
1.10 La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión	29
CAPITULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación	34
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	34
2.3 Preguntas de investigación	35

2.4 Contexto	35
2.5 Población y muestra	35
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	36
2.6.1 Humanos	36
2.6.2 Institucionales	36
2.6.3 Materiales	37
2.6.4 Económicos	37
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	37
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	40
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	40
3.1.1.1 Ubicación geográfica	40
3.1.1.2 Edad	41
3.1.1.3 Sexo	41
3.1.2 Características académicas de los titulados	42
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	42
3.1.2.2 Tipo de educación	43
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	44
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	45
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.	45
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	46
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	47
3.1.3.4 Características del trabajo actual.	48
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	50
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	50
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	50
3.3 Valoración docente de la profesión:	50
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el	

titulado	51
3.4 Satisfacción docente	69
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	70
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	70
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	73
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	75
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	77
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	80
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	82
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	84
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones	88
4.2 Recomendaciones	89
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:	
5.1 Tema	91
5.2 Justificación	91
5.3 Objetivos	92
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico	92
5.4.1 Análisis de involucrados	92
5.4.2 Análisis de problema	93
5.4.3 Análisis de objetivos	94
5.4.4 Análisis de estrategias	94
5.5 Plan de acción (etapa de planificación)	95
5.5.1 Matriz del marco lógico	95
5.6 Resultados esperados	96
5.7 Bibliografía de la propuesta	96
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	102
Anexo 1: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	103

Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	106
Anexo 3: Encuesta aplicada a los Docentes Titulados	111
Anexo 4: Encuesta aplicada a los Docentes Titulados y a Empleadores	115

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene como finalidad realizar un diagnóstico sobre las características del trabajo que desarrollan los docentes titulados, así como también, determinar el nivel de formación que poseen para ejercer su profesión. Los métodos de investigación empleados son: Científico, Descriptivo, Inductivo, Deductivo y Analítico. Como población se tomó en cuenta a los docentes titulados en la UTPB desde el año 2007 al 2012, de los cuales se obtuvo una muestra de 7 docentes. Se empleó la técnica del cuestionario y con relación al instrumento de investigación se elaboró una encuesta para los Docentes y una para los Directivos o Empleadores. Al procesar la información recopilada se pudo constatar que los docentes titulados ejercen su labor en diversos establecimientos educativos y que su nivel de formación les permite desenvolverse al ejercer la docencia, sin embargo, se constató que existe una falta de preparación permanente acorde al mejoramiento de la educación. Por lo expuesto se elaboró una Propuesta para implementar el Uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación a fin de propender a una mejor formación docente.

PALABRAS CLAVE: Inserción Laboral, Educación Básica, Docentes Titulados, TIC's.

ABSTRACT

This paper aims to make a diagnosis on the characteristics of the work developed by certified teachers, as well as determine the level of training they have to practice their profession. The research methods used are: Scientific, Descriptive, Inductive, Deductive and Analytical. As population was taken into account teachers UTPL graduates from 2007 to 2012, of which we obtained a sample of 7 teachers. Technique was used in relation to the questionnaire and research tool, a survey for teachers and one for executives or employers. When processing the data collected it was found that certified teachers carry out their work in different educational establishments and their education level allows them to exert teaching unfold, however, it was found that there is a continuing lack of preparation according to the improvement of education. For these reasons we developed a proposal to implement the Use of Information Technologies and Communication in order to move towards improved teacher training.

KEYWORDS: Job Placement, Basic Education, Teachers Graduates, ICT.

INTRODUCCIÓN

Al concluir una etapa educativa dentro de la formación universitaria conviene que los egresados demuestren los conocimientos, habilidades y destrezas que adquirieron en el transcurso de su formación como profesionales realizando un trabajo final de titulación. Por ello se ha considerado a todos los egresados para que inicien un proceso de investigación que permita elaborar una Propuesta de intervención.

Esta propuesta se enmarca en el estudio de casos para establecer si el titulado puede ingresar al área laboral para el cual estudió. Además se debe señalar que no han existido anteriores investigaciones sobre este aspecto, constituyéndose en una investigación de gran importancia.

Este problema de la inserción laboral demanda que los nuevos docentes, sean profesionales que han adquirido, durante su formación académica, una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan enfrentar diferentes situaciones dentro del aula y estar acorde a las necesidades del mercado laboral ya sea este público o privado.

Existe la factibilidad respectiva para la presente investigación ya que es un tema que no ha sido abordado con anterioridad y que genera información importante. Además al finalizar la presente carrera universitaria es de suma valía que se utilice los conocimientos adquiridos realizando la presente investigación.

El objetivo general de esta investigación es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Los objetivos específicos de esta investigación son:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Concomitante con esto se ha establecido el logro de los siguientes objetivos específicos: Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL; indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados; desde su criterio personal y el de los empleadores; conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor; desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Para lograr la realización de estos objetivos se obtuvo la información de los docentes titulados de la UTPL.

En la parte final de la investigación consta la propuesta para la implementación de las TICS en la práctica docente la cual será ejecutada de forma interactiva a través de un curso de capacitación. Para terminar invito a que todos los lectores revisen el presente trabajo.

CAPITULO I

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

1.1.1 Introducción: El debate sobre las Competencias en la era de la modernidad fluida

En el libro escrito por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) se hace referencia a que “los medios de comunicación desde hace algunas décadas vienen difundiendo que las Universidades están en crisis ya que no son capaces de brindar a sus egresados una formación acorde a los requerimientos que exigen actualmente las empresas.”

Durante las últimas 3 décadas ha existido el problema del empleo juvenil, el cual no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica. Anteriormente en la era fordista existía un modelo claro y cerrado de producción en las empresas. Esto cambió en la década de los ochenta en donde se apostaba a una fuerte adquisición de conocimientos formales e informales desde una perspectiva cercana al individualismo metodológico y el actor racional.

Actualmente la formación inicial tiene intrínsecamente el factor de caducidad, es decir, debe ser diseñada para ofrecer no un valor duradero, sino, que debe ser diseñada para adaptarse a los cambios constantes que sufre el conocimiento. Algunos consideran que la Universidad en la actualidad tiene un cierto nivel de desactualización debido a la rápida evolución de los conocimientos.

1.1.2 Panorama actual y desarrollo de la Investigación

Sobre este tema Alonso (2009) señala que:

Actualmente se escucha con facilidad hablar sobre los sistemas de educación europeos y mundiales para propiciar su competitividad e interacción con los mercados de trabajo. Es común encontrar la opinión de que las universidades están desconectadas con la demanda laboral debido a que no existe un buen intercambio de información que les permitan a las universidades dotar de competencias necesarias a los estudiantes para que sean contratados por las empresas.

Es por ello que las universidades como entes generadoras del nuevo conocimiento deben jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismos a nivel

económico regional. Existe en la actualidad un llamado por parte de la comunidad internacional un llamado a los miembros e instituciones de los países para que jueguen un papel protagónico en el desarrollo social y económico mundial. La Educación universitaria conjuntamente con el mercado de trabajo mantienen desde hace algunos años una estrecha relación.

Por ello la Unión Europea trabaja, desde los años noventa, en dos líneas para enfrentar estas circunstancias. La primera tiene que ver con el Proceso de Bolonia y la segunda es conocida como la Estrategia de Lisboa. Con la puesta en práctica de estas iniciativas se avizora una solución a la brecha existente entre la preparación académica de las universidades y la contratación de profesionales jóvenes por parte de las empresas.

1.1.3 El discurso de los titulados ante la Formación Universitaria

Existe un criterio entre los estudiantes universitarios de que están en desventaja frente a la situación del mercado laboral, ya que existen condiciones desfavorables de contratación, lo cual no llena sus expectativas. Buscan responsables sobre su situación pero son poco definidos y por ello sienten angustia y frustración culpando de ello a la Universidad.

1.1.4 El discurso de los Empleadores ante la Formación Universitaria

Las empresas están exigiendo cada vez más que los candidatos laborales tenga ciertas competencias que no forman parte del currículo académico como por ejemplo exigen habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc. Cabe señalar que por parte de las empresas existe un desconocimiento absoluto sobre los planes de estudio que tienen las universidades, sin embargo existen algunas universidades de élite que son más rigurosas en exigir a sus estudiantes innovaciones que permitan dotarlos de otras competencias.

1.1.5 A la búsqueda de un Encuentro de Perspectivas: Tres discursos sobre la Educación Superior

"Sin embargo, incluso si los objetivos específicos de la educación han cambiado con el tiempo, los propósitos más profundos parecen bastante constante. Su importancia relativa también puede haber variado un poco, pero sería difícil encontrar un

momento en que la educación no, al menos hasta cierto punto, tiene los siguientes fines: (i) la preparación para el mercado laboral, (ii) la preparación para la vida como ciudadanos activos en las sociedades democráticas, (iii) el desarrollo personal, (iv) el desarrollo y mantenimiento de una amplia base, el conocimiento avanzado. [...] Estos objetivos no son mutuamente excluyentes. Más bien, tienden a reforzarse mutuamente". Bergan (2007: 255).

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

Al respecto ANECA (2009) hace mención a que:

El objetivo del estudio realizado busca conocer las dificultades y facilidades que los titulados superiores enfrentan para insertarse laboralmente, ya sea en Empresas Privadas como en el sector Público. Tomando en cuenta además el ámbito geográfico de ciudades grandes y pequeñas.

Para realizar esta investigación se formó 7 grupos de discusión tomando en cuenta variables como sexo, edad, perfil de titulación, nivel de formación universitaria, clase social, ámbito de residencia y éxito en el proceso de inserción laboral. El resultado de esta investigación permitió constatar la cierta dificultad para ingresar a laboral y la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Además se comprobó que los egresados profesionales están en clara ventaja frente a los egresados universitarios.

En este estudio se ha podido identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria. Los unos consideran fundamental la lógica elitista que les brinda el graduarse en una de las mejores universidades siendo este un privilegio que les ayudará a insertarse laboralmente. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral.

Un elemento nuevo que se desprende de este estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado

laboral flexible por parte de los titulados superiores. Para los universitarios la empresa privada constituye la primera opción para insertarse en el mercado laboral, mientras que el sector público es poco visto ya que es la segunda opción debido al fracaso de poder ingresar a laborar en una empresa privada.

Se detectaron en este estudio dos modificaciones al papel que cumple el trabajo. La primera modificación es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre. La segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia.

Finalmente, al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación del país.

1.3 La Inserción Profesional de los Docentes

Sobre este tema Ávalos (2009) señala que:

“El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Por ejemplo, mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias). Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. (pág. 44)

1.3.1 Contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio: Relatos desde la investigación

Así también Ávalos manifiesta que:

Podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión. En su carácter de etapa docente marcada por problemas o preocupaciones producidas por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial o conceptualizando las estrategias usadas para manejar estas situaciones los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción.

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no conocidos sobre los patrones de la socialización docente (Lacey, 1995, 620).

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. Por ejemplo, desde mediados de los noventa Chile ha vivido grandes reformas curriculares seguidas de ajustes menores cada vez que se advierten problemas o vacíos que requieren atención. El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso: Yo salí de la Universidad en diciembre del año ante pasado, sabiendo que lo que me estaban pasando ya no me iba a servir para el próximo año.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Así, por ejemplo, la prensa peruana no hace mucho publicaba los resultados de la prueba de conocimientos aplicada a docentes que postulaban a ser contratados, indicando que sólo el 0,8% los había aprobado; noticia que a su vez produjo respuestas públicas de fuerte desvalorización del profesorado peruano.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, según lo ilustran dos investigaciones realizadas en Estados Unidos. (pág. 45)

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

Sobre el tema de la identidad personal y la micro-política se señala que:

El concepto de micro-política que usan Kelchtermanns y Ballet (2002) se fundamenta en los distintos intereses que motivan a los miembros de una organización y en las tácticas diversas que usan para promoverlos o concretarlos. Esto resulta tanto en actitudes de colaboración o construcción de alianzas como en conflictos y luchas de poder. El estudio de escuelas primarias mejicanas de Talavera (1994) produjo una variedad de ejemplos relacionados con la colaboración estratégica entre profesores para responder, por ejemplo, a la necesidad de disponer de materiales apropiados o de mejorar la docencia propia.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan. (pág. 52)

1.3.3 Conclusión: ¿Cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros noveles?

Finalmente Ávalos como conclusión señala que:

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar. (pág. 55)

1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Al hablar de estándares de calidad educativa habría que remitirnos a la publicación realizada en el 2012 por el Ministerio de Educación de Ecuador, la misma que señala que:

1.4.1 El significado de calidad educativa

En el Ministerio de Educación trabajamos con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

1.4.2 Estándares de calidad educativa

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.4.2.1 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

1.4.2.2 ¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

1.4.2.3 ¿Por qué necesitamos estándares en Ecuador?

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

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

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

1.4.3 Estándares Educativos

1.4.3.1 Estándares de Gestión Escolar.- Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

1.4.3.2 Estándares de Desempeño Profesional.- Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos.

1.4.3.3 Estándares de Desempeño Profesional Docente.- Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

- 1.4.3.4 Estándares de Desempeño Profesional Directivo.-** Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.
- 1.4.3.5 Estándares de Aprendizaje.-** Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.
- 1.4.3.6 Estándares de Infraestructura.-** Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación. Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.5 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente

En el artículo escrito para la revista Profesorado, por Vaillant (2009) al respecto de la inserción en América Latina señala:

El informe de McKinsey plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A estas tres dimensiones se agrega la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo.

Si nos referimos a los países latinoamericanos, una reciente revisión, (Murillo y Román, 2008) muestra que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios. Las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. (pág. 28)

1.5.1 Una oportunidad para las políticas docentes

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región.

No sólo intervienen factores vinculados con la situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. En América latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación.

1.5.2 Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción

1.5.2.1 La identidad y la profesión

La construcción de la *identidad profesional* se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe "una" definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo y que se halla muy vinculado a la noción de valoración de la docencia que examinaremos en los párrafos que siguen.

1.5.2.2 La valoración de la docencia

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos. Quienes ingresan a Universidades o Institutos de Formación tienen en promedio, peor historial educativo que quienes acceden a otros estudios más valorizados socialmente.

1.5.3 El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobreestimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Ellos han realizado variados aprendizajes “informales” en su prolongada estadía en escuelas y centros de educación media. Lortie (1975) denominó “aprendizaje por observación” esos saberes que se adquiere durante la vida escolar. Los docentes desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes. Las creencias subyacen todo tipo de conocimiento, tanto conceptual como procedimental, y son muy difíciles de modificar.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a

técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos, clases multigrado, clases multiculturales, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción.

1.5.4 La iniciación a la docencia en Latinoamérica

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. Este no es el caso de América latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política tal surge de un reciente estudio (Marcelo García, 2007) que ha encontrado escasos programas institucionalizados. La inserción “de facto” se produce pero son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes.

Mientras que la investigación a nivel internacional acumula progresivamente más evidencias sobre la importancia de organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia, en América latina, González et al, (2005) muestran que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de “nadar o hundirse”.

La iniciación a la docencia no ha sido considerada como un tema prioritario en América Latina. Esto no significa que no haya existido una práctica al respecto marcada por el modelo de “nadar o hundirse”. A su vez, existen redes de instituciones privadas que han incorporado mecanismos para la inserción a la docencia de los docentes noveles inspiradas en el modelo de “*competencia mandatada*”. En cuanto al modelo de “mentor formalizado”, éste parecería estar ausente en América Latina, existiendo algunas experiencias implementadas en países europeos (García, 1999).

1.5.5 Para la reflexión y la acción

Algunas ideas que nos vienen de otros lados, podrían ser inspiradoras para la reflexión y la acción en América latina. La evidencia muestra que existen una serie de rasgos de los programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito entre los cuales la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un “mentor” o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes. La observación está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado. En otros casos, trabajar sobre las producciones del maestro principiante (su plan de curso, planes de clase, materiales para los estudiantes y pruebas) es otra estrategia apropiada. En menor medida, estrategias de modelado o clases demostrativas son utilizadas con el fin de que el maestro principiante vea de manera práctica algunas estrategias para la enseñanza o el manejo de aula. Si bien esta dinámica demostrativa ha sido pensada para la formación inicial, su eficacia ha permitido aplicarla para la inducción y la formación continua.

1.5.6 Algunas consideraciones para las políticas

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

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

Al respecto existe un artículo escrito por León (2010) en el cual se realiza un estudio sobre en qué situación se encuentra la inserción laboral en el Ecuador señalando principalmente lo relativo a la juventud, el cual textualmente dice:

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud.

1.6.1 Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

1.6.2 Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Universalidad.- Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.

Indivisibilidad.- El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud.

Igualdad y no discriminación.- Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ningún joven será discriminado o excluido el derecho al empleo.

Eficiencia.- Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación.- Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas.

Rendición de cuentas.- Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

1.6.3 Diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos:

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.

- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigidas a la juventud.
- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Marco normativo.- La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación.

Derechos económicos y sociales.- El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación.

Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo.- El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994, establece varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes para promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo, de conformidad con los compromisos contraídos al respecto en la Cumbre Mundial en favor de la Infancia y con arreglo a la Convención sobre los Derechos del niño.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Concomitante con el tema visto anteriormente vale señalar el contenido de un artículo publicado por Weller (2006) el cual presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ); el cual manifiesta 10 tensiones y algunas estrategias:

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta

tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo.

Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Entre alrededor de 1990 y alrededor de 2002, el porcentaje de los jóvenes de 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años que al mismo tiempo trabajan y asisten al sistema educativo subió de 26,6% a 34,5%, de 14,9% a 19,9% y de 7,7% a 11,1%, respectivamente.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socioeconómico tienen acceso.

El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito...) y un alto riesgo de fracaso, y – salvo excepciones puntuales – no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora – más que a los jóvenes les parece justo – la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos. Otros aspectos conflictivos en la contratación –y que no son específicos de su condición generacional, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto– es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos –sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laboral

en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

1.8 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina

Cornejo (1999) al hablar sobre los profesores que se inician en la docencia realiza algunas reflexiones sobre los docentes de nivel escolar, el cual sostiene que:

1.8.1 Introducción: precisiones sobre el contexto y alcance de este trabajo

Una primera precisión que nos parece necesaria para circunscribir el marco específico de nuestra búsqueda y reflexión se refiere a los sujetos implicados: se trata de «profesores y profesoras» de los tres niveles del sistema escolar (preescolar o parvulario; primario o básico; secundario o medio; por tanto, pensamos también en «maestros y maestras», «educadores y educadoras», de acuerdo con las denominaciones existentes en los distintos «sistemas» escolares nacionales), recién titulados, tras haber pasado por algún proceso de formación mediante cierto sistema específico, y que recién se incorporan o insertan en el ejercicio docente en un establecimiento escolar (más específicamente, nos hemos centrado en sus 2-3 primeros años de trabajo docente).

Por otra parte, la restricción temática señalada ha limitado mucho, al menos desde un punto de vista cuantitativo, el volumen de nuestros hallazgos en este intento de «inventario». En efecto, al menos si se tiene como fuente de información una que se emplea y es aceptada en nuestro medio científico y académico, esto es, documentos publicados y disponibles por vías usuales y aceptadas consensualmente a partir de ensayos y sobre todo trabajos de investigación o estudio realizados, el balance es que como tal —y por dicha vía— este tema no aparece explícitamente todavía, o su presencia es aún muy incipiente e indirecta.

Ahora bien, esta «cuasi-inexistencia» actual de la problemática de los profesores debutantes en cuanto «objeto» de investigación en nuestro contexto latinoamericano, no significa que no se hayan alzado ya voces que postulen la necesidad de avanzar en tal sentido. A ese propósito nos parece sugerente la proposición hecha por Ávalos (1997), en el contexto de una conferencia en que, como temática, ha mencionado las complejas relaciones entre políticas, prácticas e investigación referidas a las

innovaciones en cuanto a formación docente inicial en los procesos de reforma de la educación chilena. Más expresamente, ha postulado que, en la perspectiva de desarrollar una investigación que no sea simplemente evaluativa de lo que se hace, sino propositiva hacia la política y anclada en la práctica de la enseñanza-aprendizaje y la formación profesional, se requiere investigar sobre algunas áreas temáticas que ha enunciado como sigue: «el profesor novato en el aula: sus dificultades, sus logros; qué lo ayuda, qué dificulta su trabajo»; «seguimiento de los procesos de cambio cognoscitivos y actitudinales del profesor en formación a través de sus estudios y en el primer año de trabajo».

Como síntesis provisional del recorrido hecho hasta aquí, podemos sugerir que, a nuestro juicio y para nuestro medio latinoamericano, la problemática del profesor debutante es todavía un «objeto por construir», tanto desde la perspectiva de la investigación como de las políticas y de las prácticas educativas; o, al menos, habría que aceptar que se encuentra en los albores de su construcción. Aunque aún carece de contornos y lineamientos claros, existen atisbos de cierta toma de conciencia respecto a la necesidad de avanzar en su formulación y reconocimiento, así como a sus relaciones e interacciones con otros «objetos» cercanos y emparentados que ya han sido más identificados y contruidos, tanto conceptual como empíricamente.

1.8.2 El campo temático en que ha surgido la problemática de los profesores debutantes

A propósito del «inventario» señalábamos, por una parte, la inexistencia de una figuración explícita del tema del profesor debutante en la literatura sobre investigación educativa; pero, por otra, aludíamos también a lo que podríamos llamar su «incubación» en una serie de conceptos anexos que han ido «pre-anunciando» su relevancia y pertinencia y, en cierta forma, permeando nuestra reflexión y nuestras prácticas sobre educación y formación docente.

1.8.2.1 Formación del profesorado y desarrollo profesional docente en la perspectiva de un mejoramiento de la calidad educativa

Desde hace algo más de dos décadas, se ha ido formando un progresivo consenso acerca de la necesidad de encarar el problema de la reforma de la educación, aspiración que se entendió como un mejoramiento cuantitativo, expresado en incrementos de la cobertura en los distintos niveles del sistema escolar, y después

como un mejoramiento esencialmente cualitativo que abarcara tanto los procesos y las prácticas como sus resultados. Sin poder entrar aquí en un análisis detallado y profundo de las razones y coyunturas tanto políticas como conceptuales a las que se ha ligado la «causa» por la calidad educativa, un rol fundamental lo ha jugado, aunque no siempre desde la misma perspectiva ni con los mismos sentidos e intereses, un reconocimiento de casi todos los actores sociales acerca del papel central de la educación para el desarrollo de la sociedad.

1.8.2.2 La iniciación en el ejercicio docente como etapa del desarrollo profesional

Reconocido el carácter continuo y dinámico del desarrollo profesional docente, no parece coherente diferenciar «etapas» demasiado rígidas.

Etapa de formación básica y socialización profesional.

Etapa de inducción profesional y socialización en la práctica

Etapa de perfeccionamiento

1.8.2.3 Los programas de apoyo a la formación de los profesores debutantes en el centro escolar

Dejados a su propia suerte, mal preparados desde su formación inicial y recibiendo un muy escaso o más bien «conservador» apoyo de parte de los otros miembros de la institución escolar en que se inician en la docencia, los profesores debutantes se verían expuestos a una socialización poco favorable para una formación y desarrollo propiamente «profesionales».

1.8.3 Examen de algunas experiencias y avances intentados en Latinoamérica

Sin perder de vista lo descrito en los puntos anteriores, de forma tal vez complementaria pero también a veces matizadamente distinta, deseamos presentar ahora algunas experiencias intentadas o por intentar en Latinoamérica acerca de los que se inician en la profesión docente; junto a los elementos descriptivos de las mismas y a sus orientaciones, nos proponemos exponer algunas reflexiones que ellas nos suscitan. No está de más indicar que no pretendemos representatividad alguna ni para el tipo de experiencias que presentamos ni para la exhaustividad con que las describimos, ni tampoco para las reflexiones que a propósito de ellas

entregamos; por tanto, es más que probable que haya un sesgo totalmente intencionado.

1.9 Inducción Profesional Docente

González, Araneda, Hernández y Lorca (2005) sobre este tema señalan que:

La calidad y tipos de inserción dependen de dos grandes vertientes: la naturaleza de la formación inicial y el tipo de organización escolar en la cual desarrollan sus primeros años. En el primer caso, hemos comprobado, siguiendo las aportaciones de Vonk (1996) que, aparte del dominio disciplinar especializados de una serie de contenidos nodales, el profesor debe poseer un repertorio de acciones, actitudes y valores en el marco de competencias más profundas que el mero conocimiento disciplinar de los contenidos. Estas dos cuestiones configuran una auto-imagen de 'ser docente' de carácter ontológico, muy determinante a la hora de la formación basal del profesional docente. Por otro lado, desde la segunda vertiente, el marco institucional y organización del centro educativo, donde despliega primariamente sus competencias iniciales. Estas, lejos de ser secundarias, marcan el tipo de inserción e, incluso, el perfil docente posterior que va a ir conformando la imagen docente definitiva como autopercepción. En efecto, los primeros años de ejercicio docente, raramente, encuentran apoyo en sus pares o por parte de la administración del establecimiento.

Antecedentes de la Formación Inicial.- La fase de formación inicial o entrenamiento inicial está dirigida al desarrollo de competencias basales del profesor. Dicha formación está asentada en seis áreas, las que están enmarcadas en tres bloques sistémicos progresivos y sinérgicos, a saber:

-  Un bloque de seminarios de naturaleza teórico-conceptual, durante los dos primeros años de la formación pedagógica.
-  Otro bloque conformado por talleres de aplicación práctica con énfasis en la comprensión y análisis de realidades diversas y complejas; este bloque incluye prácticas tempranas y progresivas a partir del tercer año.
-  Un bloque de especialización disciplinar. Cabe señalar que este bloque no está diseñado en forma yuxtapuesta, sino de manera integrada dentro del Plan de Estudios y Avance Curricular.

Perspectiva desde la primera vertiente: La Formación Inicial Docente

Análisis de Fortalezas y Debilidades:

a) Capacidad para el reconocimiento de la realidad educativa, expresada en competencias genéricas para una mirada sistemática de corte antropológico que incluye el levantamiento de etnografías y que, a su tiempo, informaran los diseños de enseñanza.

b) Conocimiento de las políticas educativas y las reformas impulsadas desde la administración, así como el rol de los docentes en ellas. Los egresados son conscientes de que las innovaciones requieren de manera esencial su contribución para instalarse adecuadamente.

c) En relación con la conformación de la identidad profesional dentro de una comunidad de prácticas se produce una paradoja: por un lado, hay reconocimiento de la importancia de dicha configuración identitaria, sin embargo, no se resuelve al interior de la comunidad, sino individualmente, confundiéndose, erróneamente a nuestro juicio, con la imagen de un profesional autónomo.

d) Respecto del aprendizaje del conocimiento y el lenguaje del campo del desempeño profesional, podemos indicar que los datos aportados por la investigación señalan que hay un divorcio entre el discurso constructivista y la necesidad universalmente reconocida por generar aprendizajes significativos respecto de las prácticas que se observan.

e) Existe una fuerte convicción entre los noveles de que los diseños de enseñanza generados desde diagnósticos situacionales son un poderoso instrumento para aportar a la equidad educativa y a una mayor distribución de los saberes curriculares.

Perspectiva desde la segunda vertiente: La inserción en los centros laborales.

Desde la organización escolar y cultura institucional es posible advertir cuatro modelos (Vonk 1996) sobre iniciación de los profesores, a los cuales iremos adscribiendo a los egresados en función de la información recogida, corroborando qué modelo cobra vigencia en nuestro entorno de acuerdo a la calidad de la inserción de los egresados.

Primero: Modelo Nadar o Hundirse.- Este es el modelo que más prevalece en las instituciones escolares, por cuanto éstas ven en el propio profesional joven la responsabilidad de insertarse en función a la formación y título profesional obtenido.

Segundo: Modelo Colegial.- Semejante al anterior, predomina el descompromiso institucional expresado por una relación espontánea con pares y la administración. La referencia 'colegial' es intencionada a aquellos noveles que piden ayuda o se hacen sentir subordinados de sus pares más experimentados y, con ellos, éstos adoptan una actitud de tutores informales más parecido a un 'apadrinamiento profesional' y cuyo vínculo radica en la buena voluntad y la conmisericordia 'démosle una mano', 'tirémosle un salvavidas', etc.

Tercero: Modelo de Competencia Mandatada.- Se trata de aquellas situaciones más particulares, especialmente acotadas en establecimientos de alto rendimiento de una cultura institucional exigente. Se da una relación vertical, jerárquica entre novel y experto, pero que tiene el mérito de producirse sistemáticamente, esto es, cada vez que llega un novato alguien experimentado en la disciplina se ocupa de él y se asume como mentor.

Cuarto: Modelo Mentor Protegido Formalizado.- Finalmente, el modelo ideal no lo hemos constatado en la investigación. Se dan matices ciertamente que cruzan variables afectivas (del egresado institucional) y del que posee relaciones sociales (altas calificaciones); no obstante, conviene, aunque sea descriptivamente, pasar revista a los rasgos de este tipo de mentoría.

1.10 La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión

Al respecto Birgin (2000), acerca de las nuevas pautas de inclusión y exclusión en su artículo sostiene que:

El tembladeral que se ha producido en este fin de siglo ha instalado profundos cambios sociales, nuevos fragmentos, nuevas exclusiones e inclusiones. Fenómenos tales como la globalización, las mutaciones culturales y tecnológicas, la metamorfosis del mundo del trabajo, transformaron de tal modo el escenario que han producido una nueva cartografía del espacio social. En él, la escuela es a la vez fuertemente demandada e impugnada. Sus promesas se desvanecen y a la vez se multiplican. De

los diversos impactos que estos cambios producen sobre el sistema escolar, en este artículo focalizaremos la mirada sobre el trabajo docente.

Es en la organización de la escolarización y la pedagogía donde se configura un campo social en el que toma forma el gobierno de los individuos. En particular, la regulación de los procesos escolares también implica el gobierno del grupo social que tiene a su cargo el trabajo de enseñar. Impacta sobre los sujetos como mecanismo de autodisciplina, produciendo estructuras cognitivas, esquemas clasificatorios, opciones y limitaciones acerca de qué es lo bueno, lo normal, lo posible, lo deseable.

Desde los organismos internacionales.- Justamente, los organismos financieros internacionales construyeron una agenda para las políticas educativas que ha ido variando a lo largo de las últimas dos décadas. A riesgo de una simplificación excesiva, se podría plantear que hubo diferentes períodos, en los que fueron cambiando los énfasis en los lineamientos de gobierno que sostuvieron estos organismos: en los ochenta se puso el eje en la reforma de los sistemas (ajuste estructural, descentralización, reasignación y focalización del gasto). A comienzos de los '90 se puso el eje en el planteo de la autonomía institucional: básicamente, las preocupaciones giraron alrededor de las cuestiones de procedimientos y gestión (de allí el énfasis en los programas de formación de directores y supervisores) y de una redefinición del vínculo escuelas-familias. En estos últimos años se observa un retorno de una política más explícita hacia el sector docente: evaluación del desempeño, premios al docente exitoso, salario atado a resultados (incentivo por productividad), etc.

En esa dirección se inscribe el proyecto de investigación financiado por el BID, "Maestros en América Latina: carrera e incentivos", desarrollado en 1999 en seis países de la región con el propósito de "contribuir a la mejora de las políticas de reclutamiento y retención de futuros maestros", al igual que el proyecto financiado por el Banco Mundial "Cómo atraer y retener docentes calificados: impacto del nivel y la estructura de la remuneración".

Un poco de historia.- En la Argentina, la expansión y consolidación del sistema de escolaridad básica se concretó en las últimas dos décadas del siglo pasado. Se trató de un proceso en el que se estatizó la educación existente. Las escuelas pasaron a constituirse en espacios creados por el Estado para la construcción de la ciudadanía desde una ética republicana. Se basaban en sentar juntos al rico y al pobre. Sostenían

que las diferencias debían permanecer invisibles y que serían compensadas por la escuela, que tenía la función de igualar las oportunidades. La lucha contra la ignorancia era la que proporcionaría la salvación a los bárbaros, convirtiéndolos en ciudadanos de la Nación. El magisterio se transformó en una profesión de Estado marcada por la oposición sarmientina ‘civilización o barbarie’, una especial traducción argentina de la oposición moderna entre progreso y tradición. Se constituyó una pedagogía basada en el docente como representante–funcionario del Estado que conformó una mística del servidor público preocupado por las necesidades de ese Estado, a la vez que debilitó otros esfuerzos por legitimar científicamente la enseñanza (Birgin y otras, 1998).

Los jóvenes, la docencia y el margen.- Uno de los grupos más afectados por esta situación del mercado laboral es el de los jóvenes. Debido a un mercado de trabajo cada vez más segmentado y excluyente, hoy es incierta su inserción en la actividad económica, lo que los coloca en una posición de creciente escepticismo y vulnerabilidad respecto del futuro. Por ello, en el imaginario de los aspirantes a la docencia el trabajo ocupa un nuevo lugar, donde se reacomodan lo vocacional, lo redentor, lo laboral, el enseñar.

Así, el empleo docente se instala en una paradoja: por un lado está amenazado por las medidas de ajuste estructural (degradación de los soportes materiales, restricción de cargos, creciente deterioro salarial); por el otro, es un empleo crecientemente buscado ante la vulnerabilidad social producida por el desmoronamiento de la condición salarial, y fundamentalmente de la protección social que ella incluía (Castel, 1996).

En el mercado de trabajo.- Ahora bien, cuando estos estudiantes, de los que dimos cuenta en el apartado anterior, logran acceder al título y también al ejercicio de la docencia, en general no atravesaron por una formación que compensó sus debilidades académicas, potenció sus particularidades culturales o replanteó el vínculo pedagógico tradicional.

Algunos datos de investigaciones recientes muestran que estos jóvenes estudiantes sólo visualizan determinados circuitos del sistema educativo como los ámbitos de trabajo deseables y posibles para ellos. A diferencia de lo que sucedía en la década pasada, en que los recién recibidos tomaban los “peores” puestos de trabajo como el punto de acceso para el ingreso al mercado laboral en tránsito hacia mejores

posiciones en escuelas del centro, hoy buscan ser docentes en su propia comunidad. Van a trabajar en ámbitos donde dramáticamente se dibuja la más dura frontera de inclusión–exclusión.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La realización del presente trabajo de investigación es de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa que requirió la aplicación de un proceso metódico desarrollado mediante el uso de métodos de investigación científica.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para realizar la investigación en lo relacionado a los métodos utilizados son los siguientes:

Científico: es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo. Este método permitió definir desde el problema de investigación, pasando por la elección de técnicas y la recolección de datos, y terminando en la elaboración de las conclusiones.

Descriptivo: se ocupa de la descripción de datos y características de una población. El mismo que nos ha servido para determinar cada uno de las características que presentan los docentes encuestados y así interpretar los datos obtenidos al tabular las encuestas.

Inductivo: Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permitió realizar la observación de los hechos a través del análisis de encuestas, para llegar a una generalización con las conclusiones.

Deductivo: es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. El mismo que nos permitió establecer los objetivos específicos de la investigación realizada.

Analítico: es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitió estudiar y analizar las conclusiones a fin de determinar

Con respecto a las técnicas de investigación cabe señalar que se empleó la técnica del cuestionario, el mismo que consiste en un listado de preguntas.

En lo relacionado al instrumento de investigación se empleó una encuesta para los Docentes y una encuesta para los Directivos o Empleadores, las mismas que fueron avaladas por la universidad para la recolección de datos.

2.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

En América Latina al igual que en el Ecuador actualmente se ha puesto al centro de la atención, el dilema de la inserción laboral de los docentes de Educación Básica, ya que debe ser una responsabilidad del estado y de las universidades el hacer un seguimiento a los profesionales que egresan para saber si están adecuadamente capacitados para desempeñarse como profesionales.

La Universidad Técnica Particular de Loja preocupada en realizar este seguimiento a los profesionales graduados en Ciencias de la Educación busca a través de esta investigación determinar en qué porcentaje dichos profesionales han logrado insertarse laboralmente en la especialidad para la cual estudiaron, así mismo, establecer si ellos cumplen con los requerimientos teóricos y de destrezas que se requieren para desarrollarse como docentes eficientes y cumplir con solvencia su trabajo.

2.5 Población y muestra (análisis)

Para realizar la investigación se ha seleccionado a los Docente de Educación Básica de la provincia de Zamora Chinchipe titulados en los años 2007 – 2012 por la UTPL, los cuales conforman la población a investigar.

Al establecer la muestra a obtener de esta población se ha determinado que sean 7 docentes titulados de la provincia y sus respectivos empleadores, los cuales han sido designados indistintamente por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Docentes Titulados

1. OCHOA FAJARDO DARWIN MAURICIO
2. ORDOÑEZ TORRES ADRIANA VALERIA
3. PACCHA JIMÉNEZ ÁNGEL ROSENDO
4. PEÑARRETA AGUILAR MERCEDES EDITH
5. PUCHA CÓRDOVA MIREYA EVANGELINA
6. PUCHA PAUTA IRMA ROCÍO
7. RAMÓN LABANDA MELFOR CRISTÓBAL

Docentes Empleadores

1. PROF. ELIZABETH GONZÁLEZ
2. DR. LUIS AMABLE DUQUE
3. MGS. BOLÍVAR ARÉVALO
4. DR. JUAN GALARZA
5. PROF. JUAN CHUINDA

2.6 Recursos:

2.6.1 Humanos

Autor de la investigación	1
Director de tesis	1
Docentes	7
Directivos	5
TOTAL	14

2.6.2 Institucionales

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Instituto Superior Pedagógico “Jorge Mosquera”
- ✓ Instituto Superior Tecnológico “12 de Febrero”
- ✓ Instituto Tecnológico “Primero de Mayo”
- ✓ Escuela Clemente Yerobi Indaburo
- ✓ Escuela Tnte. Hugo Ortiz

2.6.3 Materiales

Equipos de oficinas

Textos

Suministros de impresión

Papelería

2.6.4 Económicos

Cantidad	Rubros de gastos	Valor Unitario	Valor Total
2	Cartuchos de tinta	\$ 25,00	\$ 50,00
100	Copias	\$ 0,03	\$ 3,00
5	Impresión	\$ 25,00	\$ 125,00
5	Anillado	\$ 5,00	\$ 25,00
5	CD	\$ 1,00	\$ 5,00
4	Resma de Hojas	\$ 4,00	\$ 16,00
10	Horas de Internet	\$ 1,00	\$ 10,00
1	Transporte	\$ 100,00	\$ 100,00
1	Alimentación	\$ 100,00	\$ 100,00
1	Imprevistos	\$ 25,00	\$ 25,00
	TOTAL		\$ 459,00

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El primer paso dado en la realización de esta investigación fue la recopilación del material bibliográfico. Este material en parte fue sugerido por la UTPL y el resto ha sido aporte del investigador. Luego de esto se procedió a realizar la respectiva sistematización de los artículos seleccionados para la estructuración del marco teórico.

Después de tener una idea más amplia del tema investigado se estableció la metodología a aplicar; concomitante con esto se procedió a elaborar las encuestas las cuales fueron supervisadas y aprobadas por la UTPL; y además se determinó la muestra a obtener. El paso siguiente una vez elaboradas las encuesta fue el trabajo en el campo, es decir, la visita a los docentes para encuestarlos. Luego de ello, para el procesamiento de la información de los investigadores se siguieron los siguientes pasos:

Tabulación: Consistió en reducir a tablas estadísticas los resultados obtenidos en las encuestas.

Análisis de datos: Se procedió a analizar cada uno de los resultados obtenidos en las encuestas aplicada a los estudiantes.

Presentación de datos: Se realizó una representación estadística de los datos a través del programa Excel.

Interpretación de los resultados: Luego de ser presentado los datos estadísticamente se procede a interpretar cada uno de los resultados para realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO III

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 (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

Tabla No. 1

Nombre del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Instituto Superior Pedagógico “Jorge Mosquera”	1	14
Instituto Tecnológico Superior “12 de Febrero”	3	43
Instituto Tecnológico “Primero de Mayo”	1	14
Escuela Clemente “Yerobi Indabura”	1	14
Escuela “Teniente Hugo Ortiz”	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

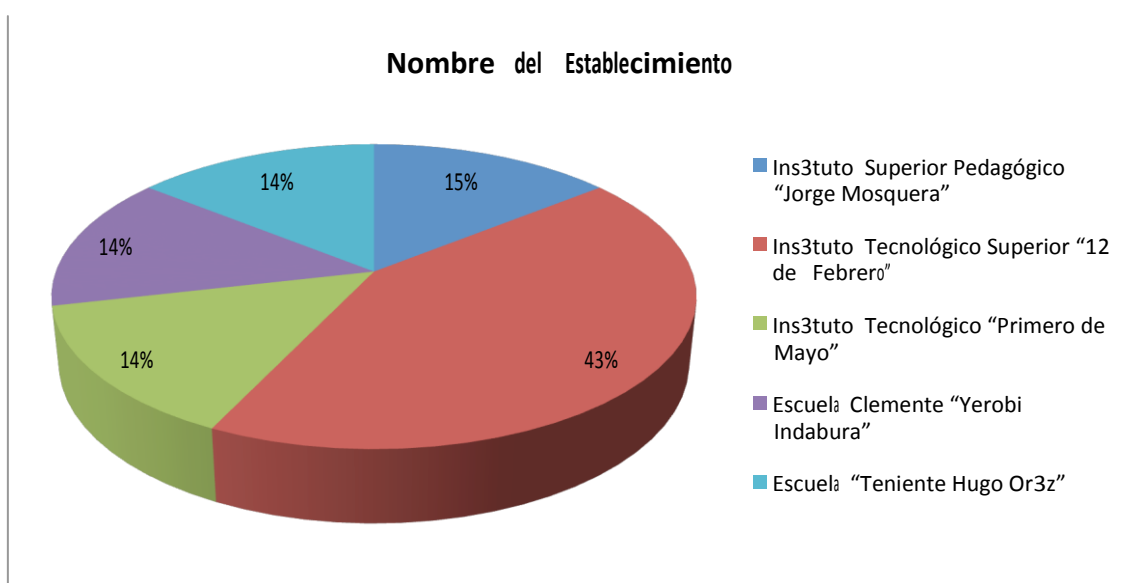


Figura 1: Nombre del establecimiento

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

De los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayor parte de los Docentes investigados, el 43%, laboran en el Instituto Tecnológico Superior “12 de Febrero” y el resto de los investigados pertenecen al resto de establecimientos.

3.1.1.2 Edad

Tabla No. 2

Edades

Opción	Frecuencia	%
29 años	2	29
37 años	3	43
44 años	1	14
50 años	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

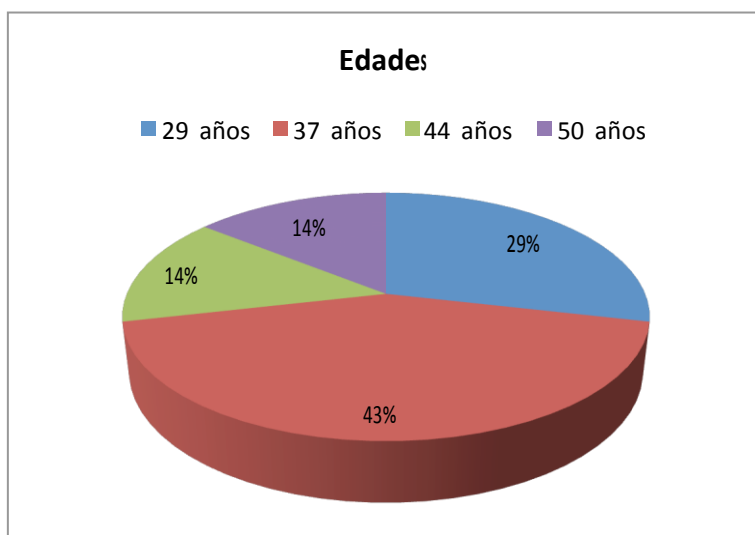


Figura 2: Edades

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

En cuanto a las edades de los Titulados en Ciencias de la Educación se puede manifestar que la mayoría, es decir, el 43% tienen 37 años de edad, seguido de cerca por el 29% de ellos quienes tienen 29 años de edad.

3.1.1.3 Sexo

Tabla No. 3

Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	43
Femenino	4	57
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

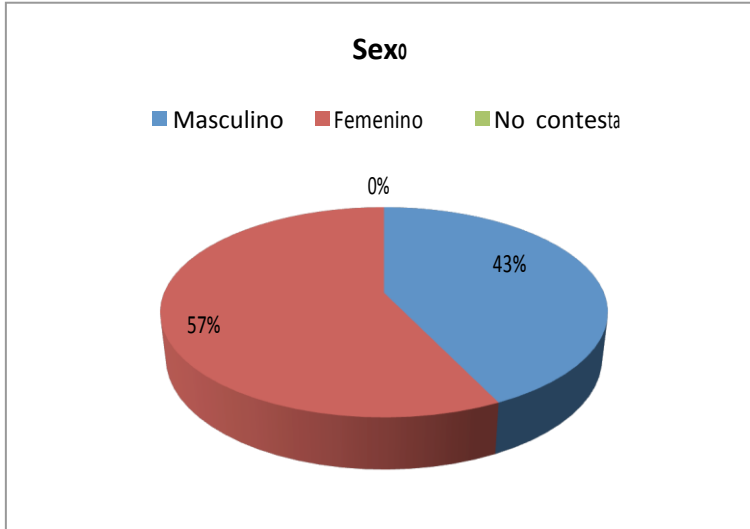


Figura 3: Sexo

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

De los resultados obtenidos en la presente investigación se puede apreciar que el 57% de los Titulados encuestados son de sexo femenino.

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

Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

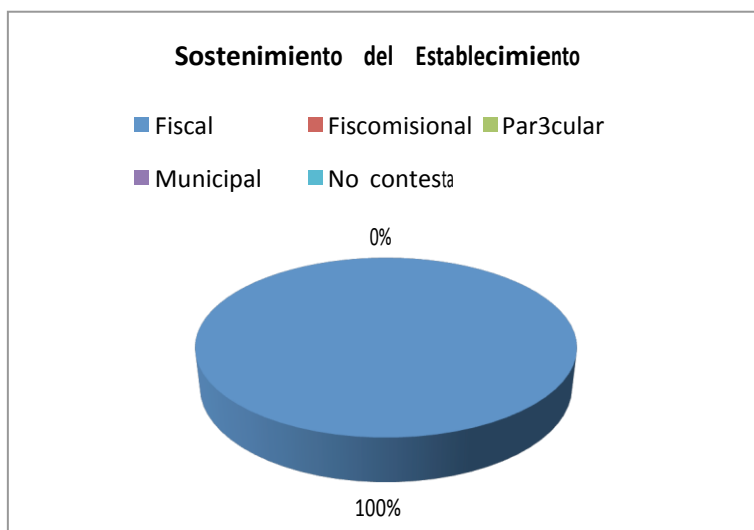


Figura 4: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Respecto a esta pregunta se demuestra que el 100% de los Docentes encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en un establecimiento de educación Fiscal.

3.1.2.2 Tipo de Educación

Tabla No. 5

Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada



Figura 5: Tipo de Educación

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

El 100% de los Docentes investigados contestaron que recibieron una educación regular en los diferentes establecimientos educativos donde se graduaron.

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

Tabla No. 6

Nivel de Estudios

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	1	14
Postgrado	1	14
Ninguno	5	71
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

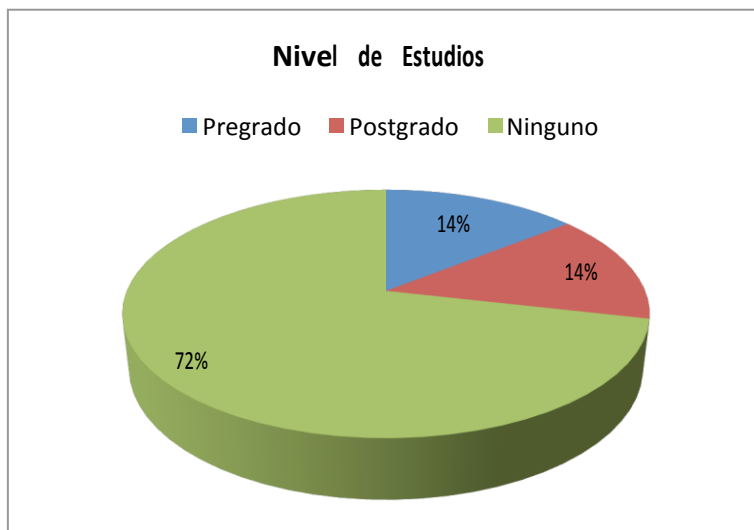


Figura 6: Nivel de Estudios

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Con respecto a esta pregunta el 72% de los docentes encuestados respondieron que no han alcanzado ningún otro nivel de estudios luego de haberse graduado.

Según la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (2013) manifiesta que el Nivel de estudios o nivel de instrucción es “el grado más elevado de estudios terminados que tiene una persona, por lo que los alumnos que están cursando un determinado nivel, o los que interrumpieron los estudios sin terminarlos, se clasifican en el nivel inmediato inferior.”

Esto ocurre en los docentes debido a que al comenzar a laborar como profesores son enviados a lugares remotos, lo cual impide a que los docentes continúen con su formación académica.

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

Al respecto cabe señalar que los titulados encuestados tienen ya varios años ejerciendo la docencia cuya antigüedad va desde los 6 años hasta los 17 años laborando como profesores. Es decir, todo y cada uno de los ellos ejercen su profesión de Docentes.

Con todo esto se puede señalar que la formación académica que recibieron está en directa relación con el trabajo actual que desempeñan cotidianamente.

Pese a que ejercen la docencia dichos profesionales, algunos de ellos realizan otras actividades laborales para complementar sus ingresos económicos. Dentro de las actividades adicionales que ellos desempeñan están: Maestra de Belleza, Chofer y Profesor de Danza.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla No. 7

Establecimiento en que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	1	14
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

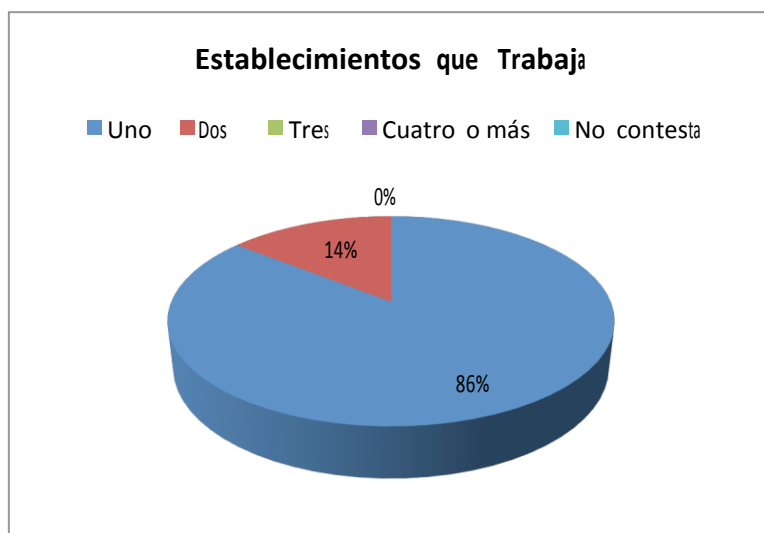


Figura 7: Establecimiento que trabaja

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Los docentes encuestados en su gran mayoría, con el 86%, laboran en un solo establecimiento, en cambio sólo uno de ellos respondió que laboraba en 2 establecimientos educativos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla No. 8

Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14
Administrativo	0	0
Docente	6	86
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

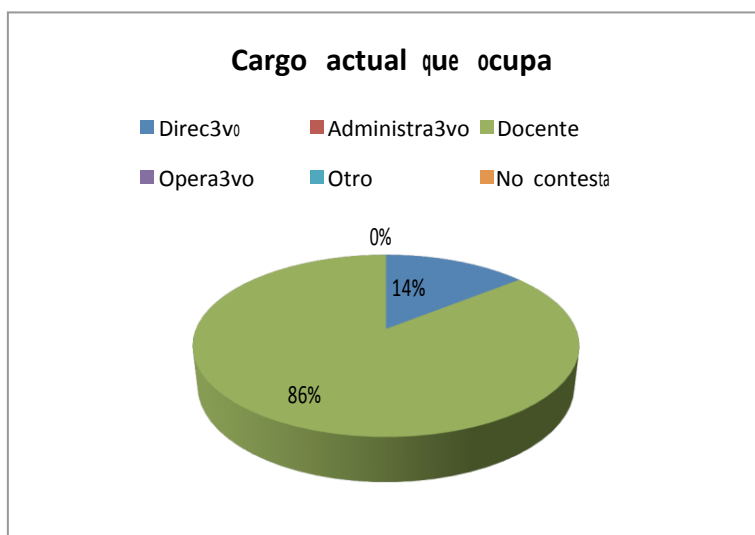


Figura 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Ordaz, R. sostiene que los “maestros brindan a los estudiantes, conocimientos, valores y normas las cuales podrán aplicar a su vida para llegar a ser personas con una visión más amplia de su entorno de cómo pueden utilizar los conocimientos que se les brindan.”

La mayoría de los encuestados, es decir el 86%, laboran como docentes en los diferentes establecimientos, en cambio, sólo el 14% ocupan un cargo como Directivo.

Este 86% ejercen la docencia debido a que en la educación existe mayor posibilidad para que los nuevos docentes ejerzan la docencia, en cambio, para ser directivo o administrativo requieren de algunos años de servicio.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla No. 9

Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	29
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

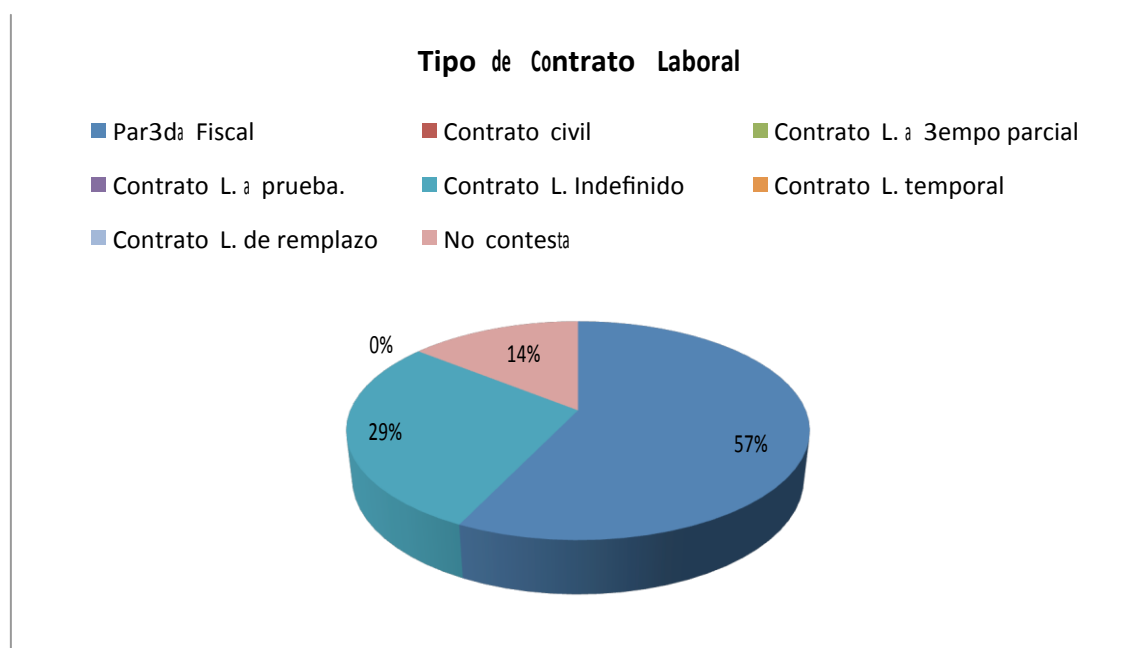


Figura 9: Tipo de Contrato Laboral

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

En esta pregunta el 57% de los encuestados respondieron que tienen partida fiscal, seguido por el 29% de quienes contestaron que poseen un contrato laboral indefinido.

Tabla No. 10

Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

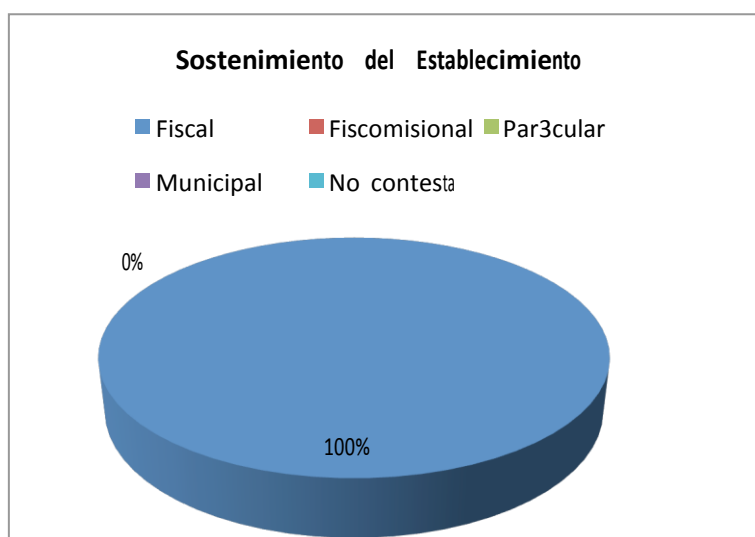


Figura 10: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Al consultarles, a los docentes investigados, sobre el sostenimiento económico del establecimiento respondieron el 100% que laboran en un establecimiento fiscal.

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

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

En torno a esto, Alonso, Fernández y Nyssen (2009) sostienen que el docente “debe ser capaz, utilizando sus recursos y capacidad de leer las necesidades que se demandan en el mercado, de construir una biografía personal..., debe contar con un conjunto de competencias que resulten atractivas a sus posibles empleadores” (pág. 33)

Al consultarles a los docentes investigados y a sus empleadores supieron manifestar que existe una buena relación entre la formación académica que recibieron y la actividad laboral actual, ya que todos los encuestados, es decir el 100%, laboran como docentes en diversos establecimientos educativos.

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

Al referirse a las competencias Alonso (2009) señalan “Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión.

Tanto los empleadores como los docentes investigados consideran que es de suma importancia el desarrollar competencias generales y específicas. Estas competencias pueden ser en el ámbito profesional, moral y ético; y socioculturales.

Esto se debe a que los docentes consideran que es importante adquirir la mayor cantidad de competencias.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla No. 11

Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	1	14
11	2	29
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

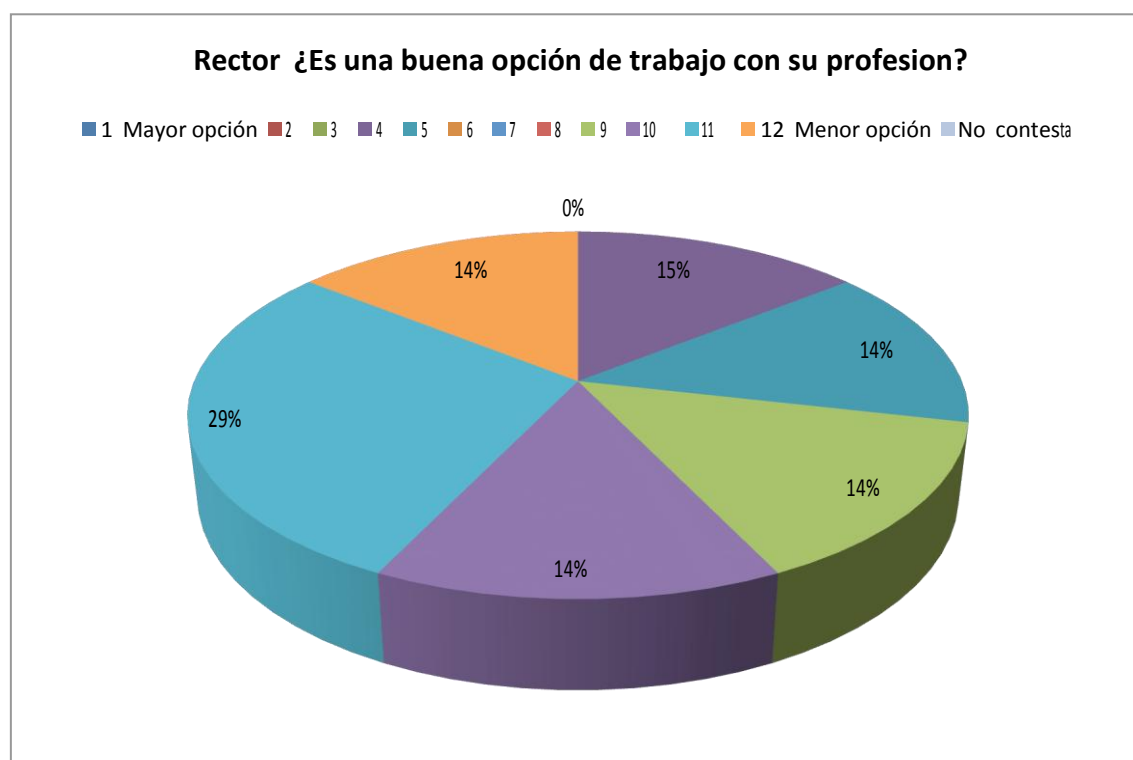


Figura 11: Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Wordreference.com (2013) señala la definición de rector como: “Persona a cuyo cargo está el gobierno y mando de una comunidad o de una institución, especialmente de una universidad o centro de estudios superiores”

Al respecto se puede observar que el ser Rector no es una buena opción de trabajo ya que se ubica en el puesto décimo primero, con el 29%.

Esto se debe a que existe mayor posibilidad de laborar como docente antes que llegar a ser designado como Rector del establecimiento educativo.

Tabla No. 12

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	3	43
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

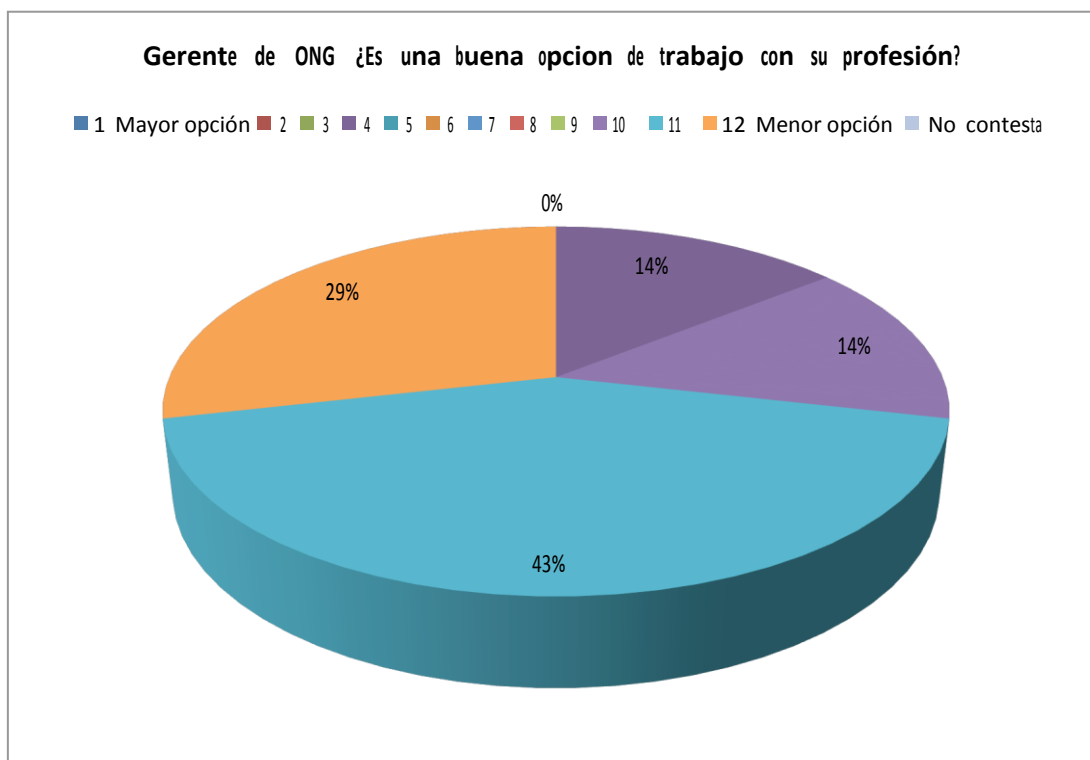


Figura 12: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Wordreference.com (2013) al definir la palabra gerente señala que es: “Persona que dirige y administra una sociedad mercantil.” Es decir, en el presente caso entenderemos, como la persona que administra una Organización No Gubernamental.

A los docentes titulados al preguntarles si el ser Gerente de una ONG es una buena opción de trabajo podemos observar que consideran que no es una buena opción ya que se ubica como la décimo primera opción con el 43%.

Esto se debe a que existen muy poco este tipo de ONG's en la provincia de Zamora Chinchipe, por ello es casi nula la demanda laboral en este sentido.

Tabla No. 13

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	2	29
10	3	43
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

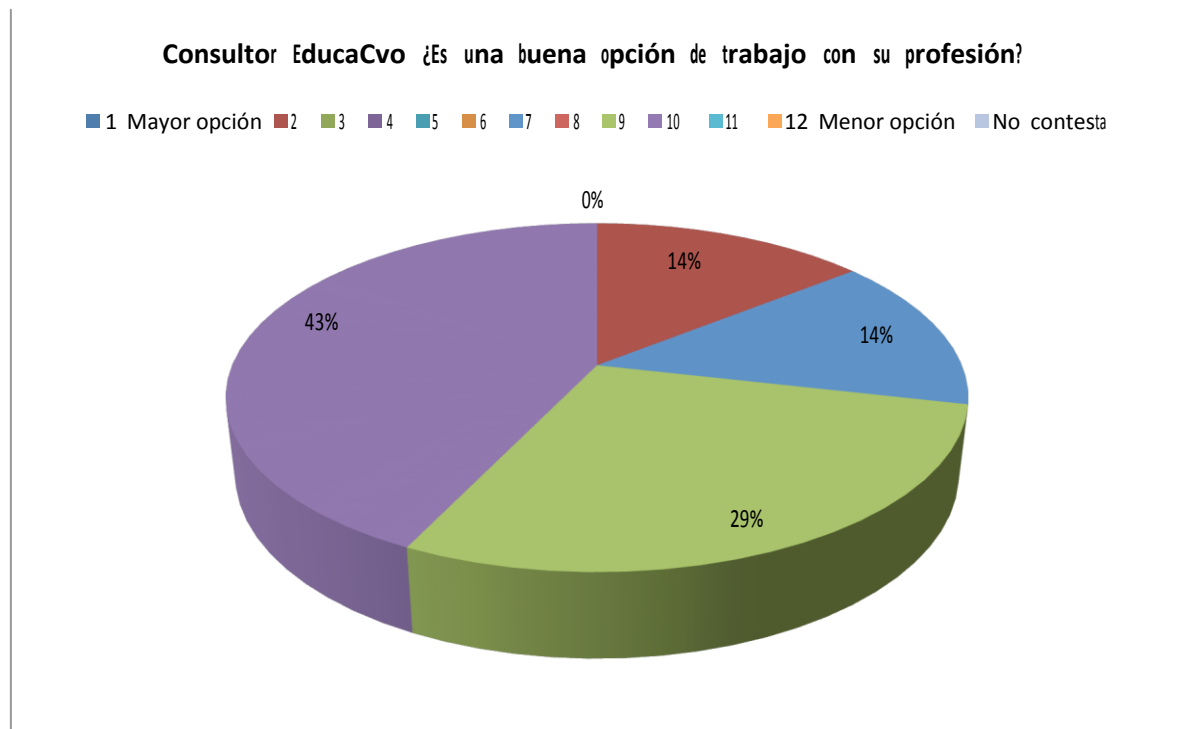


Figura 13: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Wordreference.com (2013) señala que un consultor es aquella persona “Que da su opinión o aconseja sobre un asunto cuando se le solicita”. En este caso es aquella persona que aconseja sobre asuntos relacionados con la educación.

Los Docentes encuestados respondieron que el ser consultor educativo es la opción de trabajo que se ubica en el décimo puesto con el 43%.

Es comprensible esta respuesta en los docentes debido a que en la provincia no existe entidades públicas o privadas que requieran este tipo de empleados, por lo tanto no existe demanda laboral al respecto.

Tabla No. 14

Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

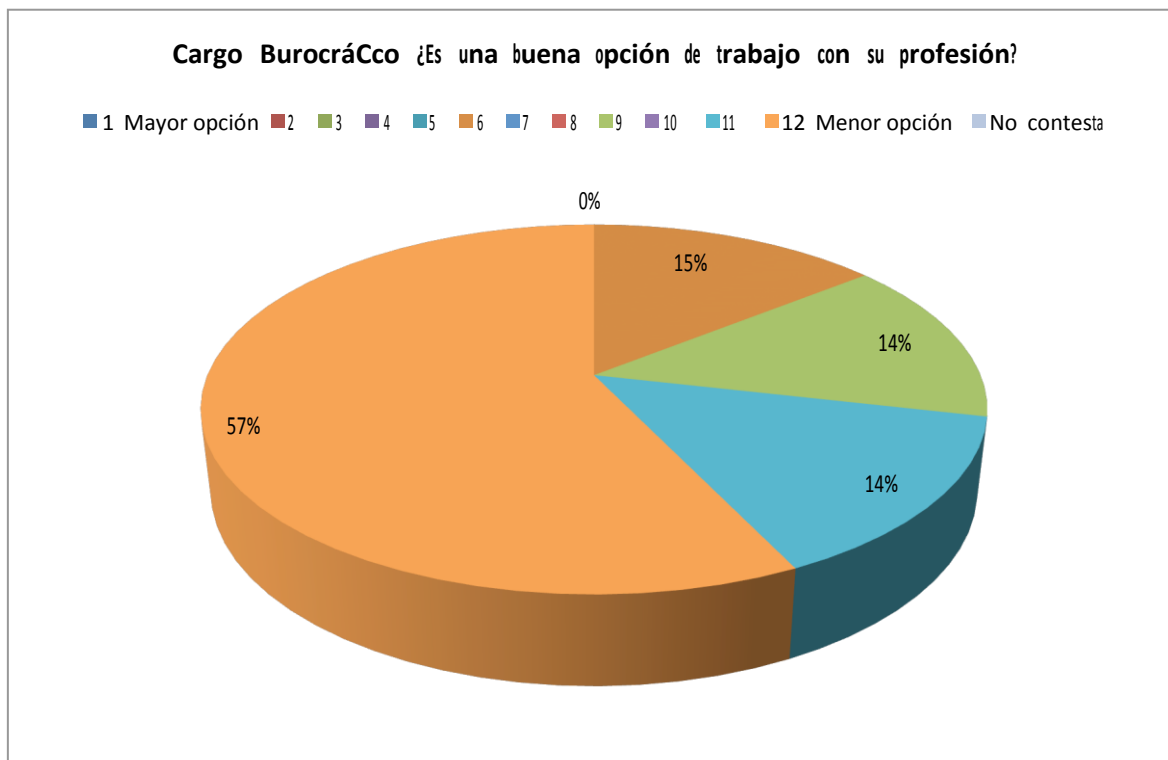


Figura 14: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Wordreference.com (2013) define a la Burocracia como el “Conjunto de funcionarios públicos”, es decir, forman parte de la estructura del estado.

Cuando se les consulto sobre si un Cargo Burocrático sería una buena opción de trabajo, el 57% opinan que es la menor opción ubicándose en el puesto décimo segundo. Esto es debido a que entrar a laborar en una institución del estado es bastante complicado.

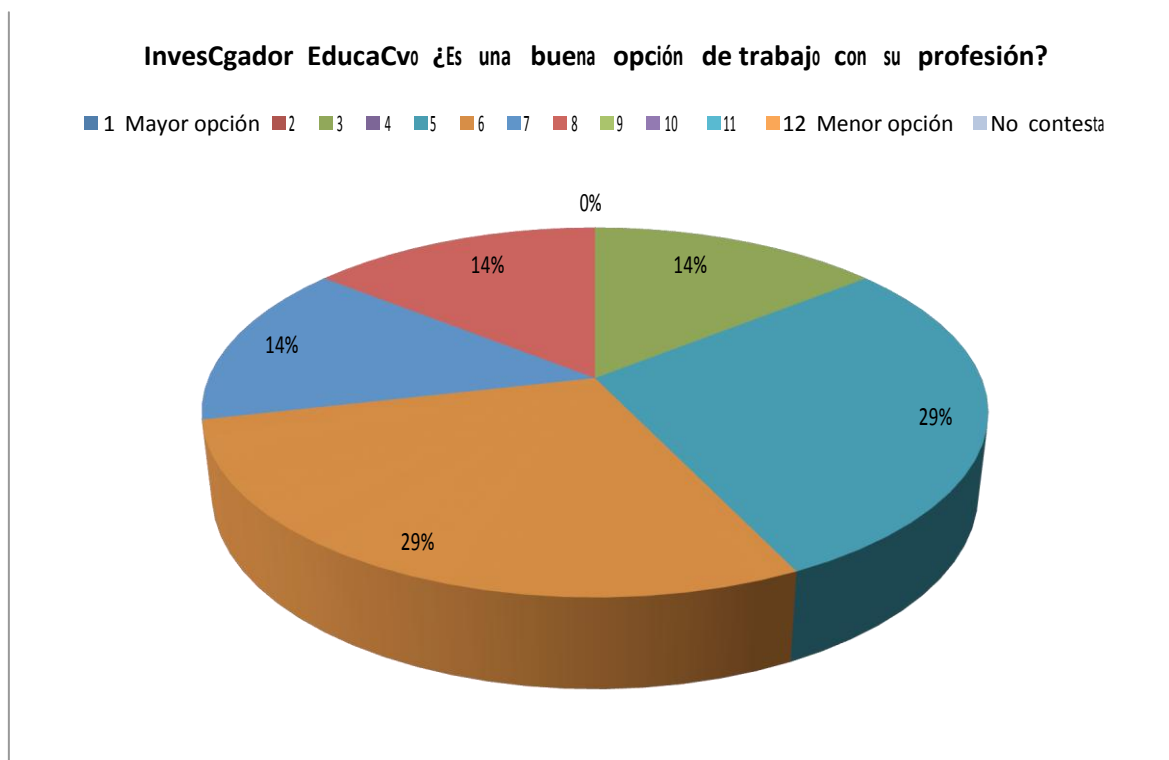
Tabla No. 15

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	2	29
6	2	29
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

**Figura 15:** Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Pierre, J. (1989) (como lo citó Serna, A. 2012) señala acerca de la investigación educativa que “la investigación se extiende como todo proceso de búsqueda sistemática de algo nuevo, se trata de actividades intencionales y sistemáticas que llevan al descubrimiento y a la intervención de algo nuevo.”

El 29% de los investigados consideran que el ser Investigador Educativo es una buena opción de trabajo, ubicándose en el quinto puesto; de igual forma otro 29% consideran que es una opción que se ubica en el sexto puesto.

Los docentes responden esto debido a que las investigaciones educativas son muy importantes para ellos y para el mejoramiento de la educación.

Tabla No. 16

Docente E. B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	86
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados
Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

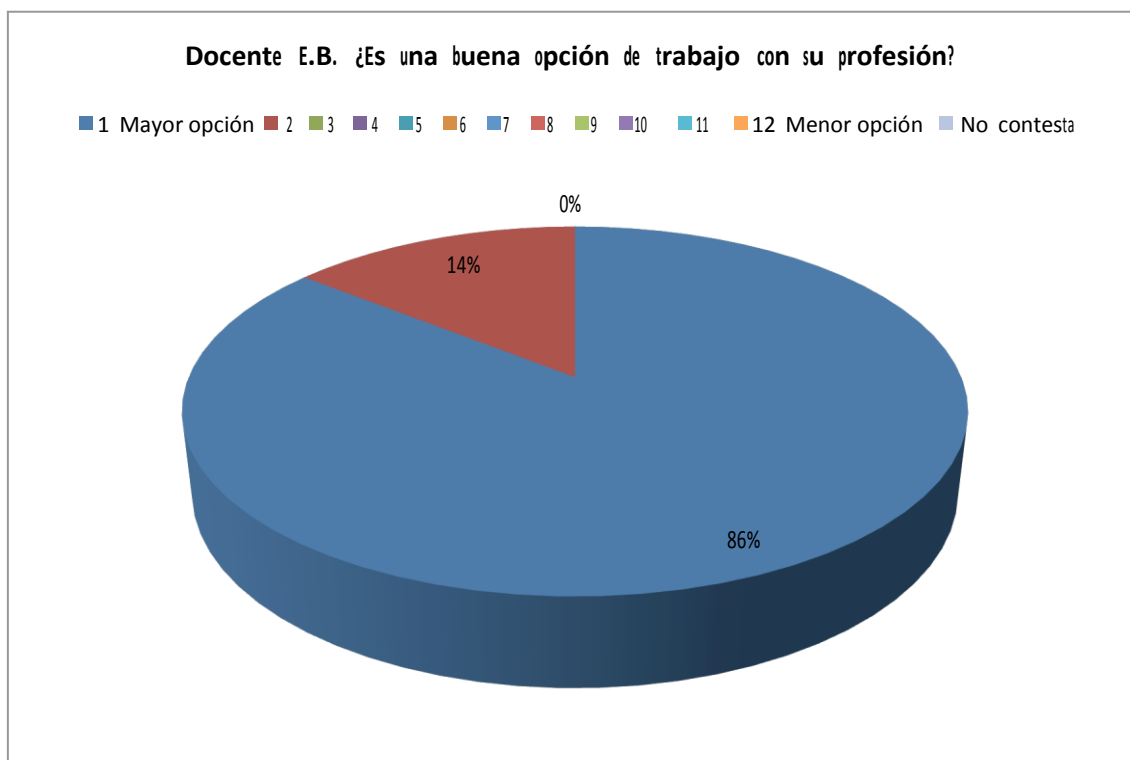


Figura 16: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Para Wordreference.com (2013) el ser docente lo define como aquella persona: “Que se dedica profesionalmente a la enseñanza”

Los docentes investigados al preguntarles sobre si el ser docente de educación básica es una opción de trabajo, el 86% de ellos consideran que está es la primera opción de trabajo.

Esto se debe a que los docentes titulados al seguir su carrera universitaria inicialmente se proponen llegar a ser maestros de educación primaria.

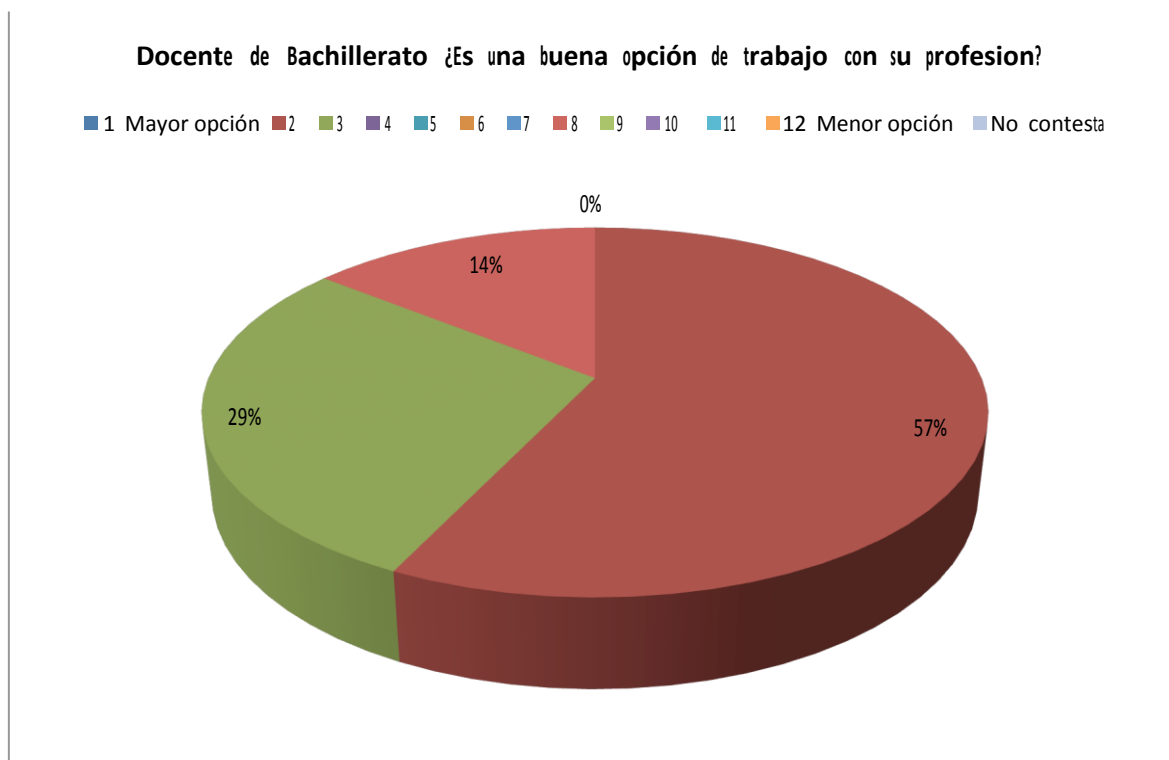
Tabla No. 17

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	57
3	2	29
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

**Figura 17:** Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

El Ministerio de Educación (2011) al definir al docente de bachillerato señala que es el “facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana”

Los docentes investigados consideran que el ser Profesor de Bachillerato es la segunda opción de trabajo, obteniendo el 57%.

Ellos consideran que es la segunda opción de trabajo debido a que existe muchas posibilidades de llegar a ocupar un cargo de estos.

Tabla No. 18

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	29
5	2	29
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

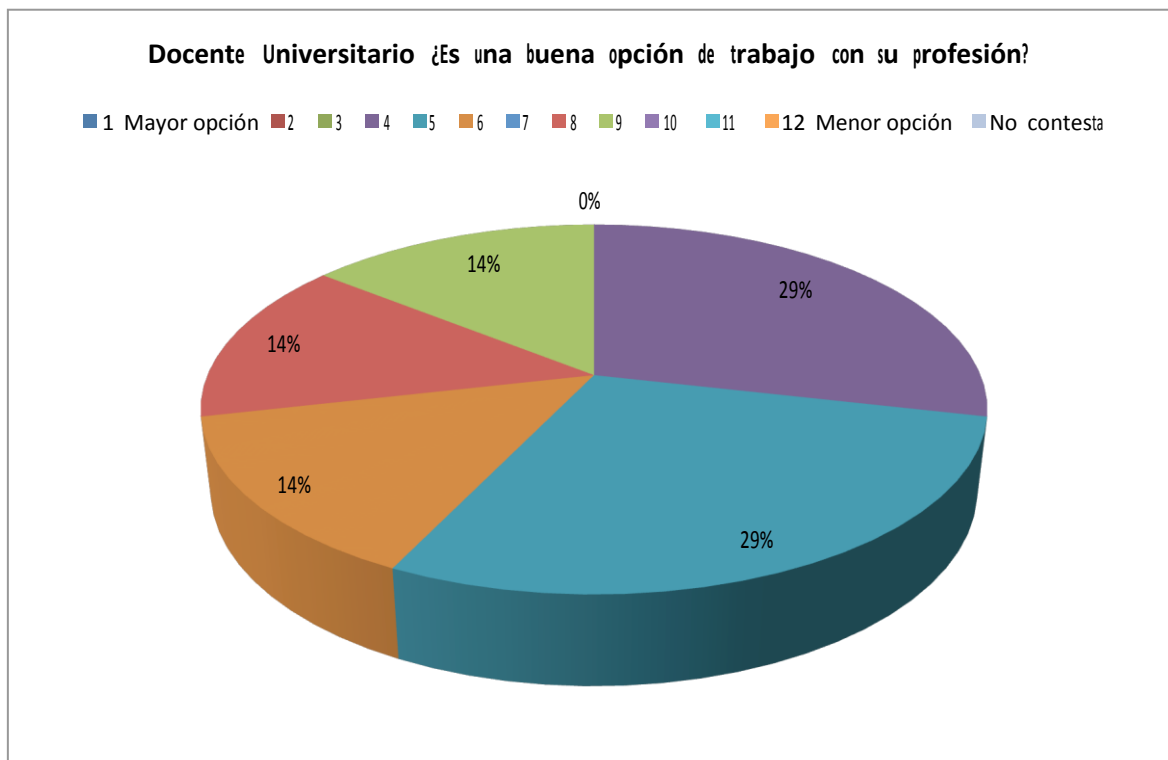


Figura 18: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Mas, O. (2011) señala que el “perfil competencial del profesor universitario, tal como nosotros lo entendemos, no puede separarse de las dos principales funciones profesionales que debe asumir... ni de los ya mencionados escenarios donde las desarrollará (contexto social, contexto institucional y microcontexto)”

En esta pregunta se puede apreciar que el ser Docente Universitario está considerado como una cuarta y quinta opción de trabajo, obteniendo el 29% cada una de estas opciones.

Debido a que en la provincia no existe una Universidad propia, pero si existen extensiones de Universidades de otras provincias.

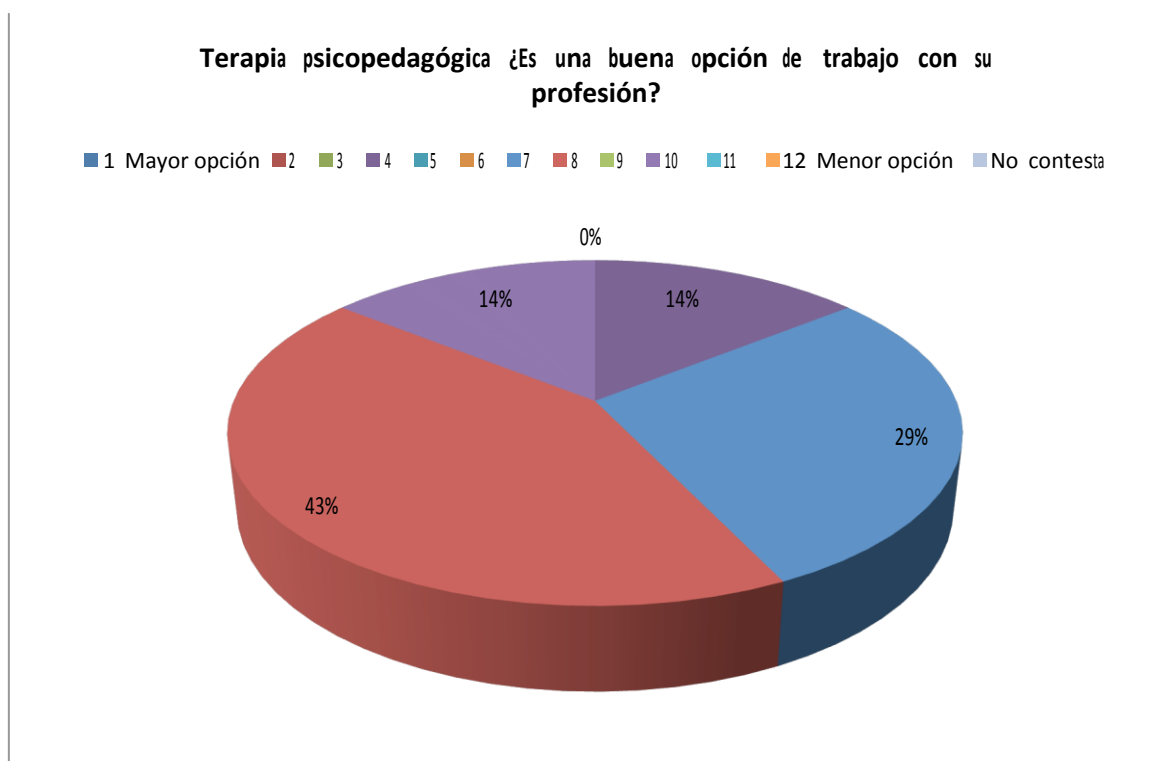
Tabla No. 19

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	2	29
8	3	43
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

**Figura 19:** Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

El Colegio Demetrio San Pedro (2013) en su página web al hablar sobre la terapia Psicopedagógica señala que: “El profesional de esta área trabaja diferentes actividades que potencializan el nivel de desarrollo funcional del niño, considerando el desarrollo motor grueso y fino, incluyendo el desarrollo sensorial, así como también la organización para realizar una tarea.”

Al preguntarles a los docentes investigados sobre si consideran a la Terapia Psicopedagógica como una opción de trabajo, el 43% consideran que es la octava opción.

Esto se debe a que en la provincia de Zamora Chinchipe existen muy pocas plazas de trabajo en esta área.

Tabla No. 20

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	1	14
5	2	29
6	0	0
7	2	29
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

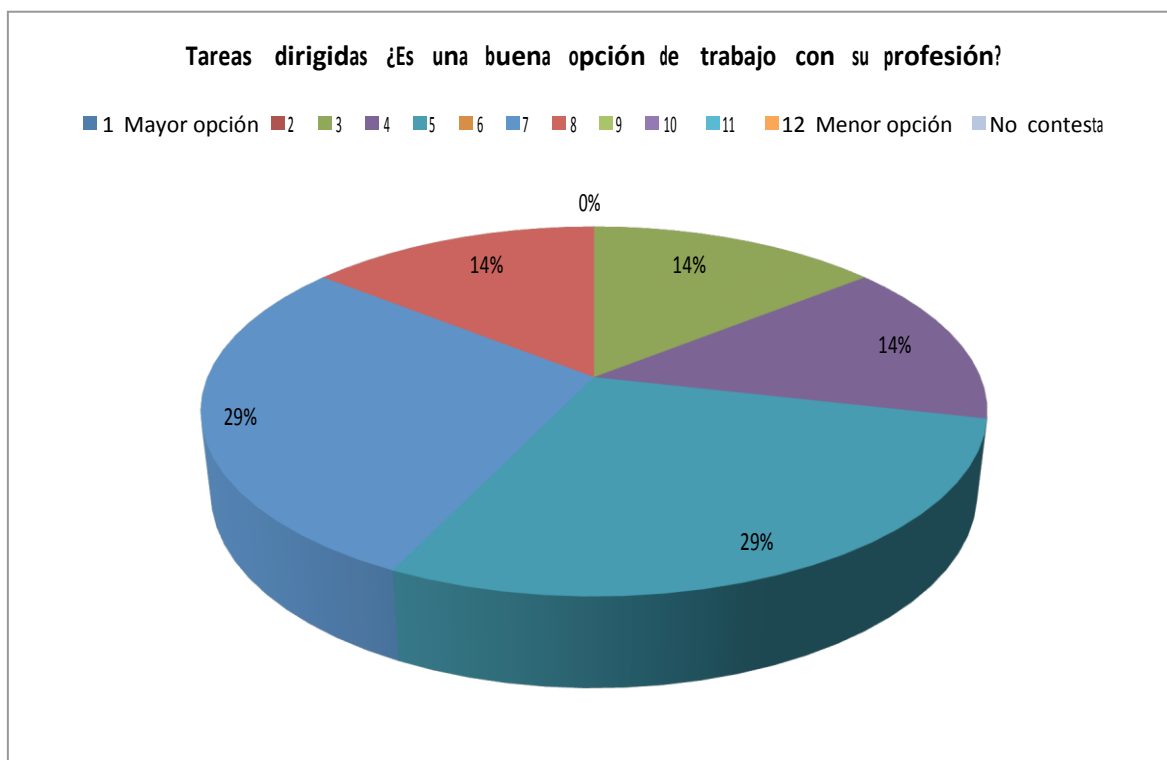


Figura 20: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

La Radio Digital Ludens (2013) en su página web al referirse sobre el Docente de Tareas dirigidas que “El Papel del Docente de Tareas Dirigida, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las áreas en las cuales, está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación.”

Al preguntarles a los docentes si el realizar Tareas Dirigidas sería una opción de trabajo contestaron el 29% que ésta sería una quinta opción de trabajo, y de igual forma con el 29% opinan que esta sería una séptima opción. Debido a que en los establecimientos educativos existe una limitada oferta laboral en este sentido.

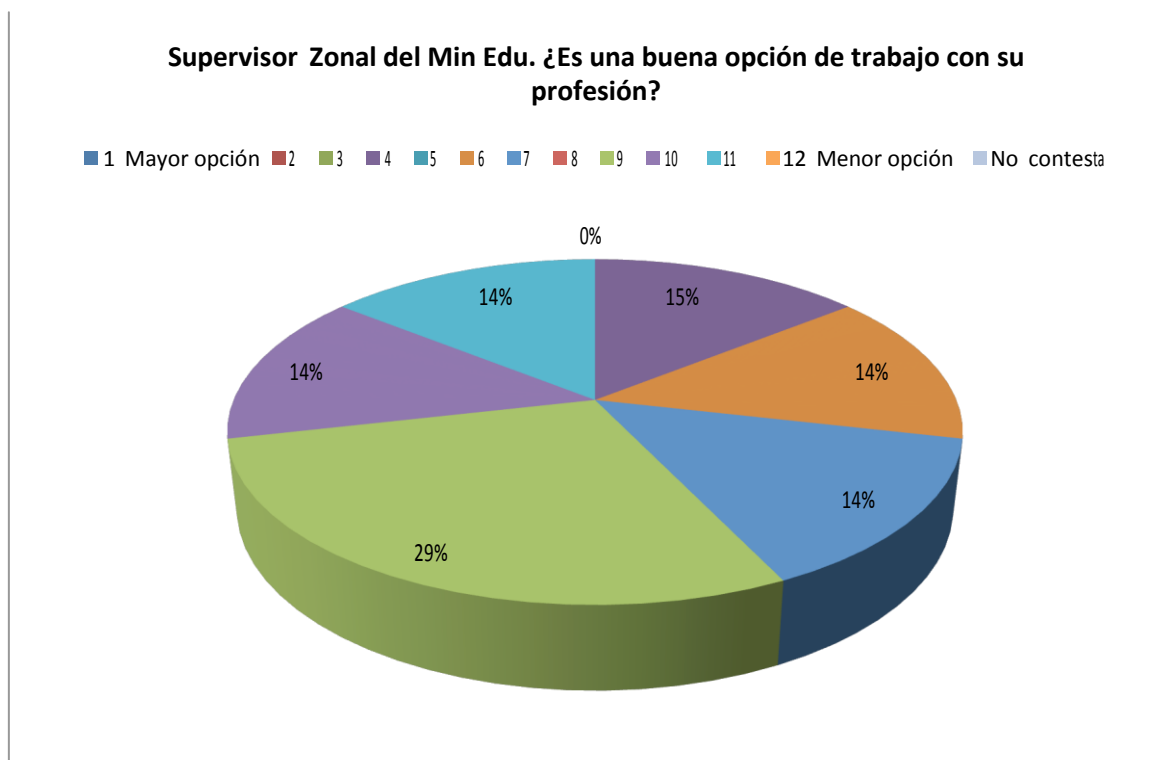
Tabla No. 21

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	2	29
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

**Figura 21:** Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Rodríguez, A. (2005) define "La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza - aprendizaje"

Cuando se les consultó sobre si ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una opción laboral, opinaron el 29% que esta sería una novena opción de trabajo.

Es poco considerable esta opción de trabajo ya que existen establecidos ya los Supervisores y es muy poco probable que se cree una partida en este trabajo.

Tabla No. 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14
2	1	14
3	3	43
4	0	0
5	0	0
6	2	29
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

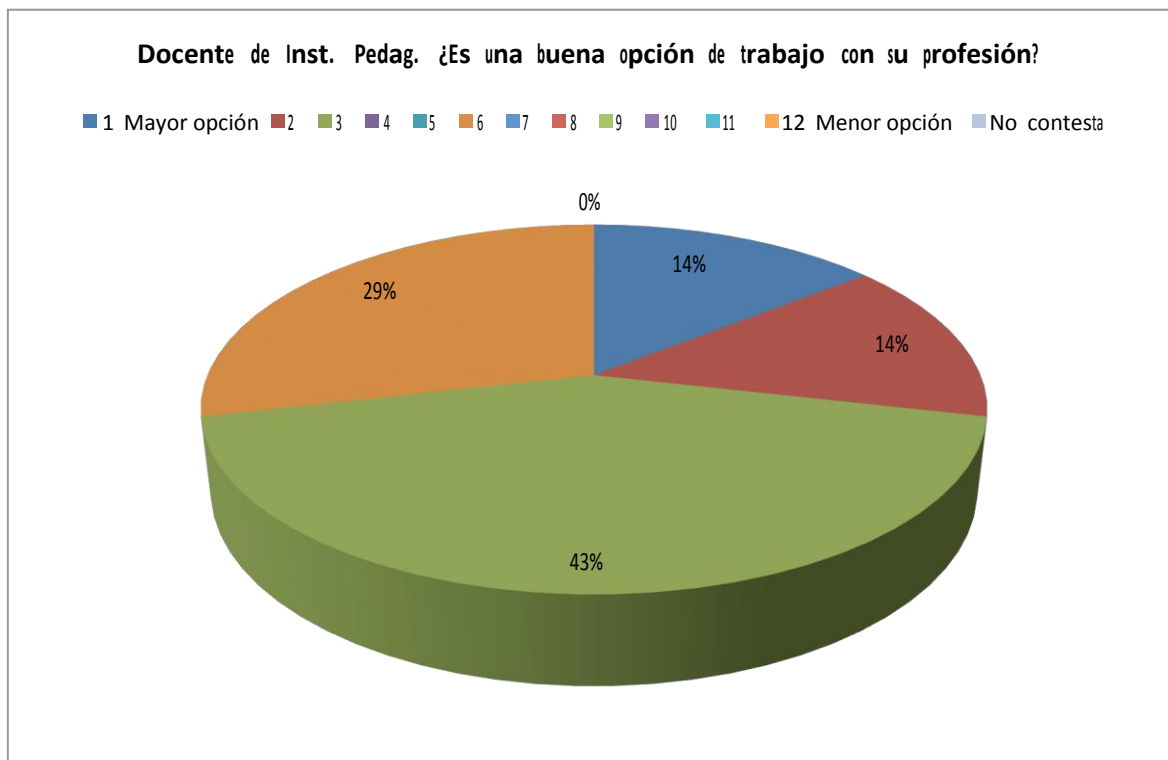


Figura 22: Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Hoyos, C. (2008) señala que “La práctica pedagógica tiene varias características que se van vislumbrando a medida que se va desarrollando entre los diferentes actores implicados; cada uno de ellos tiene unas características y unas funciones propias, que deben cumplir a cabalidad.”

El 43% de los docentes encuestados consideran que ser Docente de un Instituto Pedagógico es una tercera opción laboral

Esto se debe a que existen varias plazas de empleo de esta naturaleza, lo que permita que haya demanda de profesores que laboren en estos establecimientos educativos.

3.4 Satisfacción docente

Tabla No. 23

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	68	9,4	71	9,8	69	9,6	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,8	15	9,5	15	9,3	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	20	8,2	21	8,9	21	8,8	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	36	9,0	37	9,1	36	9,0	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	36	9,0	38	9,4	37	9,2	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	19	9,5	20	9,8	19	9,6	20
7. FORMACIÓN	F	14	6,9	16	7,9	15	7,4	20

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

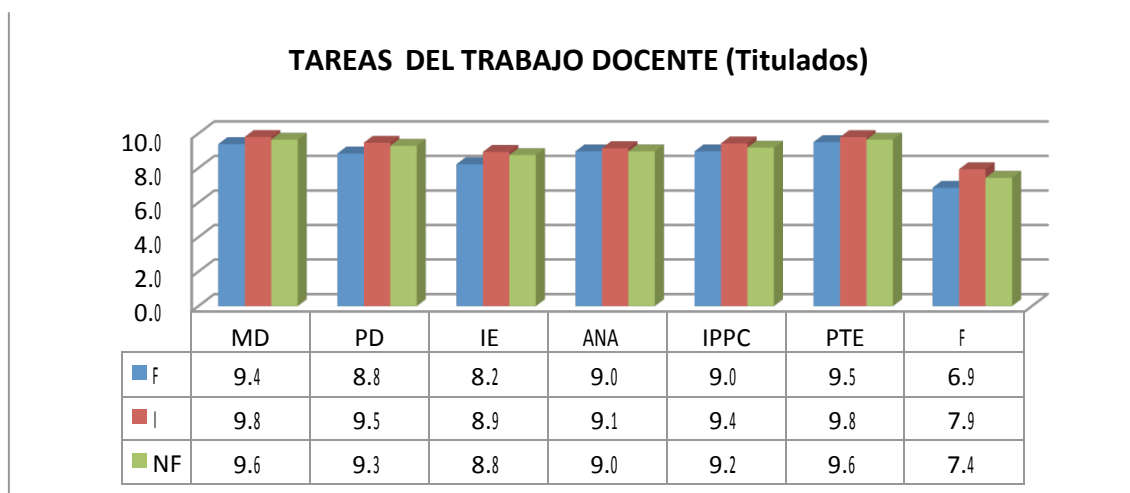


Figura 23: Tareas del Trabajo Docente (Titulados)

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Al respecto señala Alonso, et. al. (2009) la “sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico... La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”.

En el baremo se puede apreciar que los docentes consideran a los aspectos relacionados con los Profesores y el Trabajo en Equipo con un promedio estandarizado alto: frecuencia (9,5), importancia (9,8) y nivel de formación (9,6). Contrastando con esto, los puntajes

estandarizados menores son para las actividades de formación: frecuencia (6,9), importancia (7,9) y nivel de formación (7,4).

Estos resultados nos muestran en realidad que existe una deficiente formación de los docentes, debido a que son muy pocos los cursos de actualización que reciben.

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Docentes Investigados:

Tabla No. 24

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	96	4	100	4	100
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	93	4	100	4	96
P5	4	89	4	93	4	96
P6	4	89	4	96	4	93
P7	4	93	4	100	4	96
P8	4	96	4	100	4	100
P9	4	96	4	100	4	100
P10	4	96	4	96	4	93
P11	4	96	4	100	4	100
P12	3	86	4	93	4	93
P13	4	96	4	100	4	100
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	89	4	96	4	93
P16	4	89	4	96	4	93
P17	4	96	4	100	4	96
P18	3	86	4	93	3	86

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

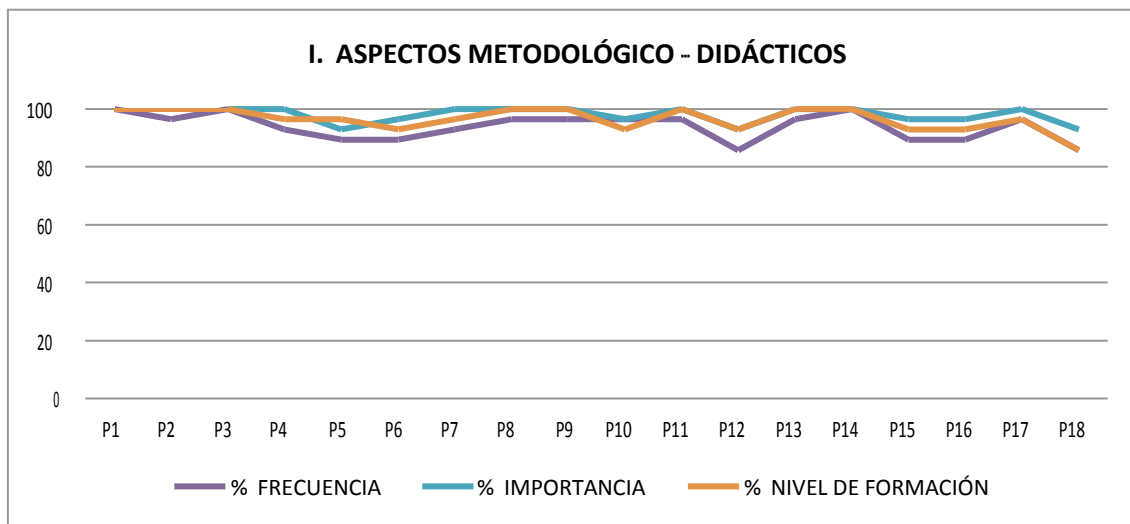


Figura 24: Aspectos Metodológico - Didácticos

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	82	3	86	3	82
P2	3	86	3	86	3	86
P3	4	96	4	96	4	96
P4	3	79	4	93	3	79
P5	3	79	3	79	4	89
P6	4	89	4	89	4	89
P7	4	96	3	75	3	86
P8	4	96	3	75	4	96
P9	3	82	3	86	3	86
P10	4	93	3	82	3	82
P11	4	96	3	86	4	96
P12	4	89	3	79	3	79
P13	4	89	3	79	4	89
P14	4	100	4	89	4	89
P15	4	100	4	89	4	100
P16	4	96	4	96	4	96
P17	4	89	4	89	4	89
P18	3	86	3	75	3	82

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

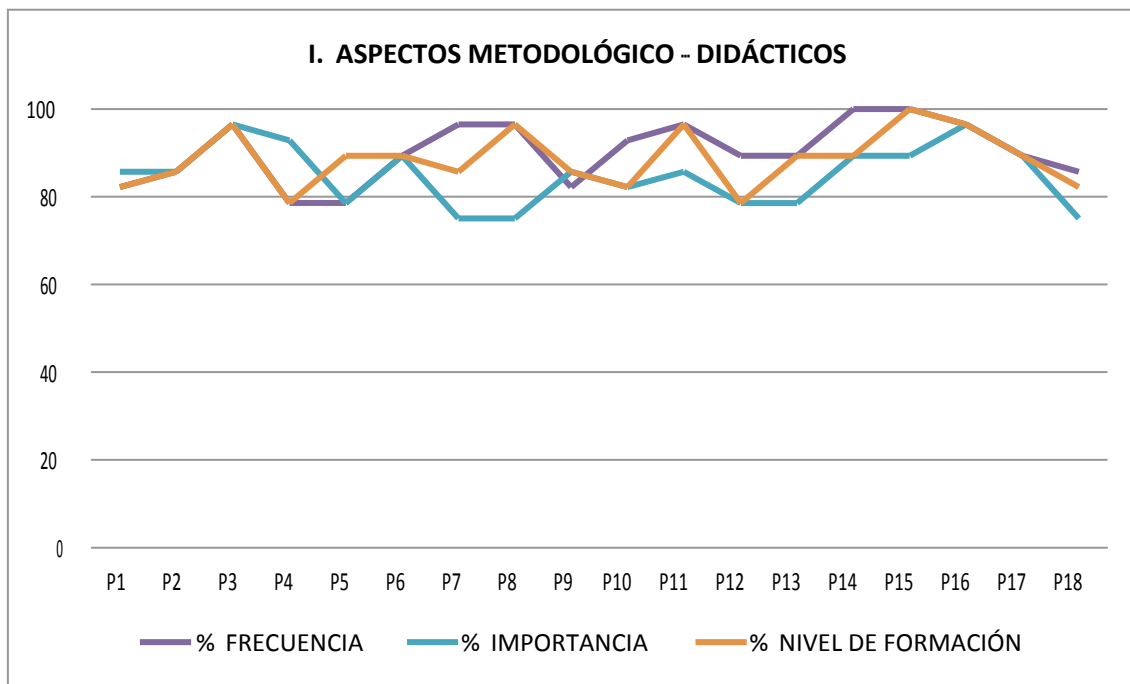


Figura 25: Aspectos Metodológico - Didácticos
Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores
Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Herrán (2008) señala que “una mejor formación metodológica puede incrementar el conocimiento y la seguridad didáctica del docente, su interés por la enseñanza, su bienestar en el aula, su interés investigador, colaborativo y, en definitiva, su desarrollo profesional y personal.”

En lo relacionado a los Aspectos Metodológicos Didácticos los docentes investigados contestaron que revisar las tareas estudiantiles (p.14) en frecuencia le dan el 100%, en importancia entre el 89 al 100% y en el nivel de formación entre el 89 al 100%.

Por ello, tanto docentes como empleadores le han asignado valores altos en este tipo de tareas primordiales para un buen desempeño profesional.

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

Docentes Titulados:

Tabla No. 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	89	4	96	4	93
P20	4	96	4	100	4	100
P21	3	86	4	96	4	89
P22	3	82	3	86	4	89

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

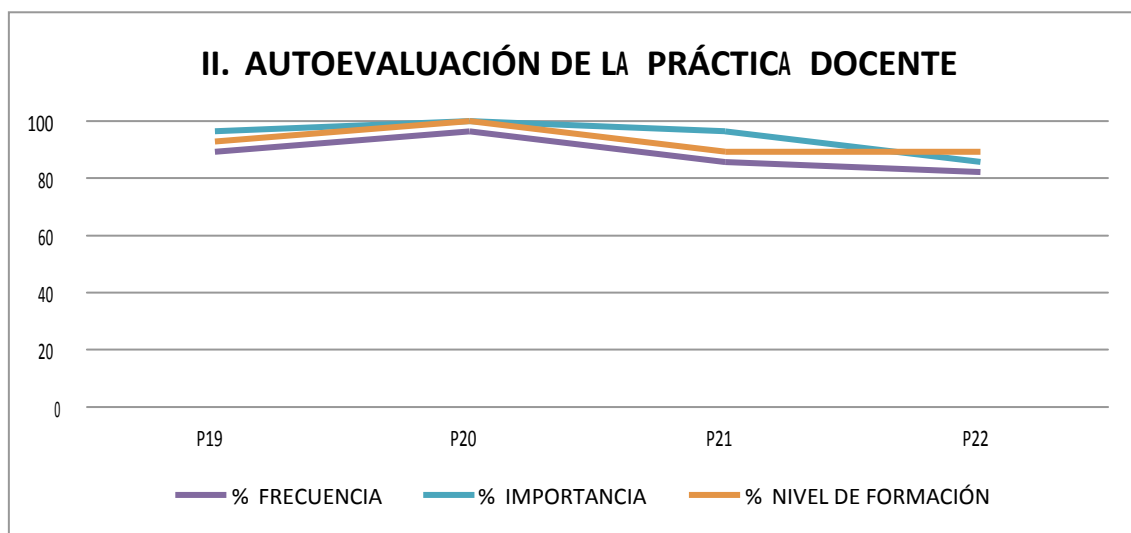


Figura 26: Autoevaluación de la Práctica Docente

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	4	93	3	82
P20	4	93	3	82	4	93
P21	3	75	3	86	3	86
P22	4	89	3	79	4	89

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

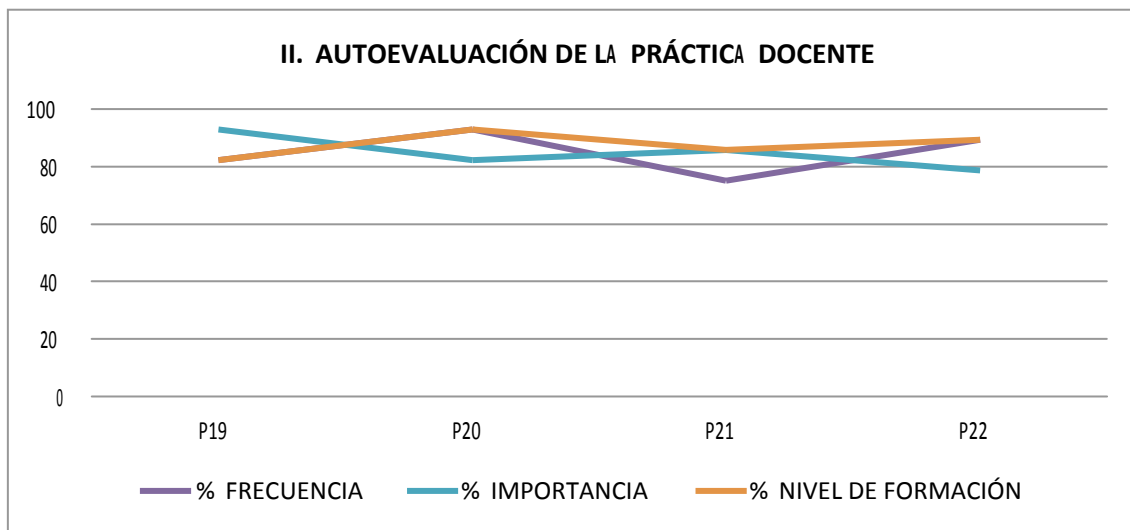


Figura 27: Autoevaluación de la Práctica Docente

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Ramos, G., Ponce, B., Orozco, A. (19 de noviembre de 2007) señalan acerca de la autoevaluación de la práctica docente constituye un proceso “en el que los profesores formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad... Este conjunto de valoraciones acerca de su propia actividad en el aula y en la escuela constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos.”

Se puede apreciar en el gráfico que para los docentes en lo relativo a Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos (p.20) en frecuencia le asignan del 93 al 96%, en importancia entre el 82 al 100% y en el nivel de formación entre el 93 al 100%.

Por lo expuesto, tanto docentes como empleadores, consideran que la autoevaluación docente es muy importante al permitirles evaluar su desempeño al ejercer la labor de la docencia.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Docentes Titulados:

Tabla No. 28

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	79	4	89	4	89
P24	3	82	4	89	4	89
P25	3	79	3	86	3	82
P26	3	86	4	93	4	89
P27	3	82	4	89	4	89
P28	3	86	4	89	3	86

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

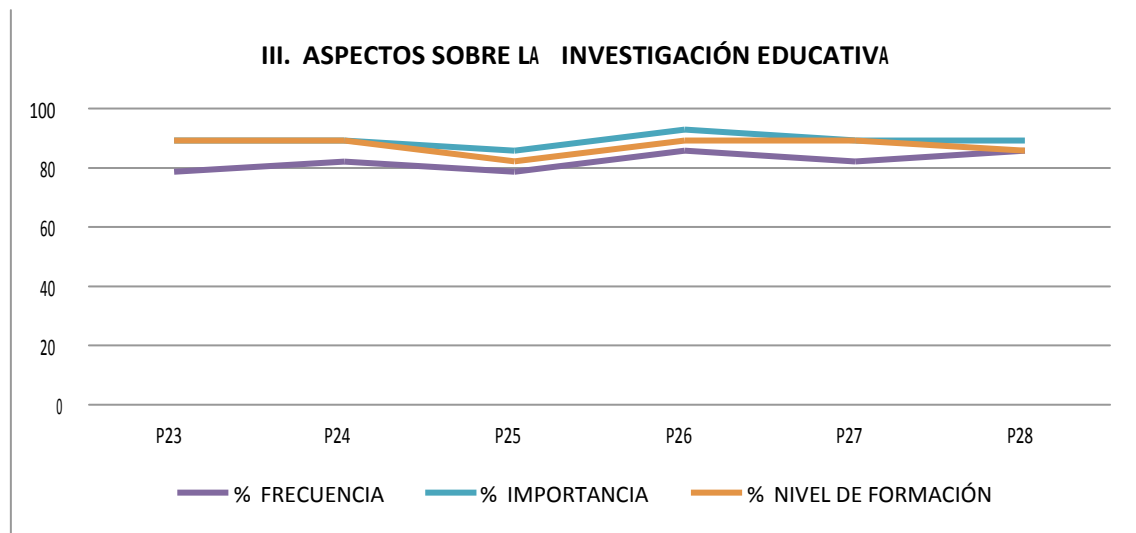


Figura 28: Aspectos sobre la Investigación Educativa

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	79	3	79	3	79
P24	3	71	3	82	3	71
P25	4	93	3	82	3	82
P26	3	75	3	82	2	61
P27	3	82	3	79	3	68
P28	4	89	3	79	3	79

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

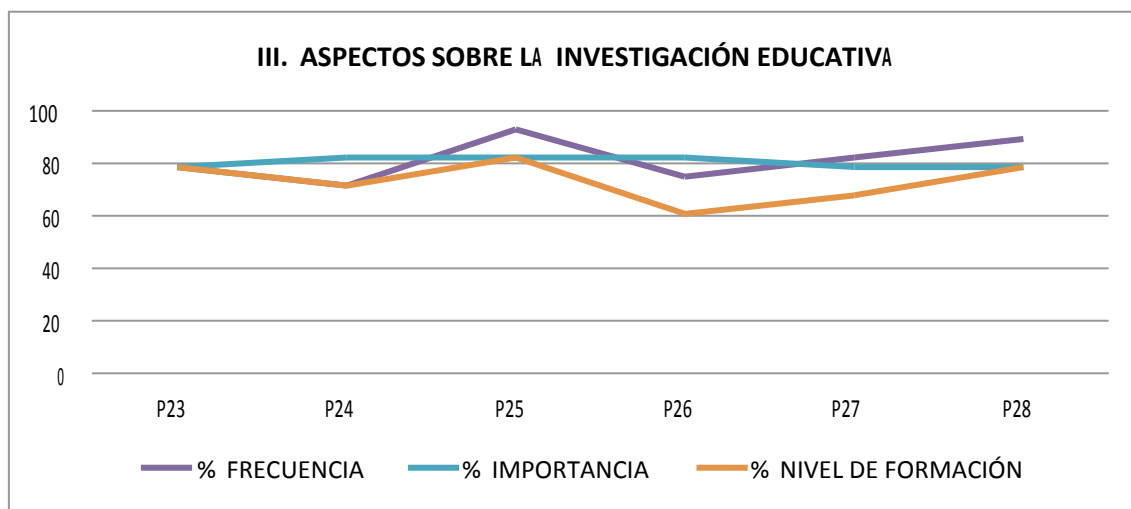


Figura 29: Aspectos sobre la Investigación Educativa

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Al respecto Rael, M. (2009) sostiene acerca de la investigación educativa que es “un proceso riguroso que pretende ampliar y mejorar la práctica de un aspecto de la realidad educativa. La investigación permite satisfacer las necesidades de retroalimentación que se planteen a lo largo del proceso...” para valorar los fenómenos educativos de una forma constructiva.

Al preguntar sobre la frecuencia con que realizan tareas relacionadas con la Investigación Educativa los docentes le han asignado el valor mayor a las preguntas 26 y 28, en cambio los empleadores, consideran que el mayor frecuencia tienen las tareas de la pregunta 25. Al investigar sobre la importancia que ellos asignan a estas tareas los docentes consideran que la pregunta 26 es de mayor importancia, a diferencia de los empleadores quienes

consideran que mayor importancia tienen las preguntas 24, 25 y 26. Finalmente cuando se les preguntó sobre el nivel de formación que poseen los docentes investigados contestaron que le asignan el mayor valor a las preguntas 23, 24, 26 y 27; contrastando con esto los empleadores le asignaron un mayor valor a las tareas de la pregunta 25.

Es por esta importancia que tanto docentes como empleadores le signan porcentajes altos en la realización de las actividades de evaluación.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Docentes Titulados:

Tabla No. 30

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	89	4	89
P30	4	93	4	93	4	93
P31	4	93	4	93	4	93
P32	3	75	3	79	3	75
P33	3	86	4	89	4	89
P34	3	82	3	86	3	82
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	100	4	100	4	96
P37	3	82	4	89	3	82
P38	4	96	4	96	4	96

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

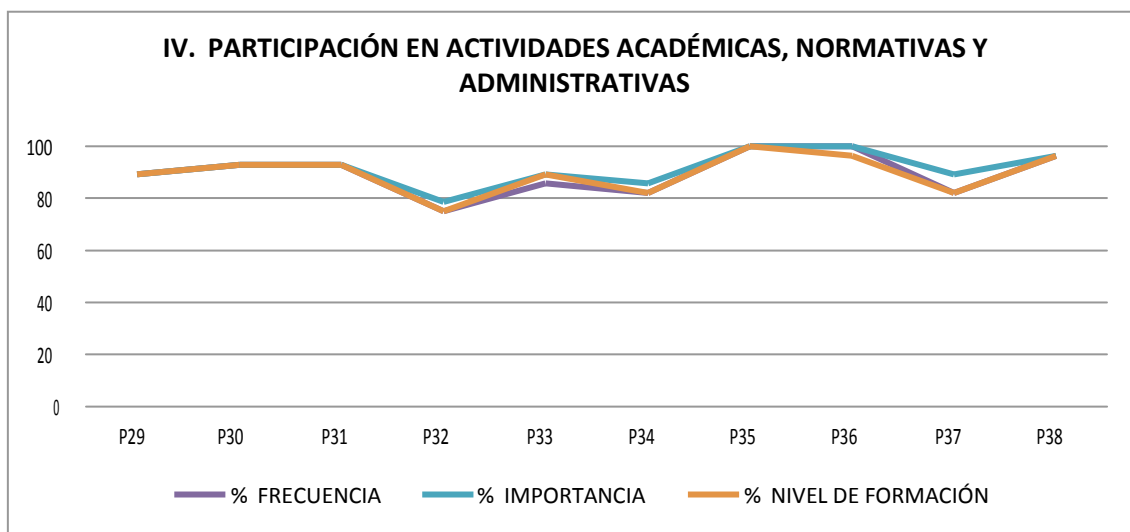


Figura 30: Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 31

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	93	4	93	4	93
P32	4	93	3	82	3	82
P33	4	96	4	96	4	96
P34	4	93	4	93	4	93
P35	4	96	4	89	4	100
P36	4	96	4	96	4	96
P37	3	79	3	79	3	79
P38	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

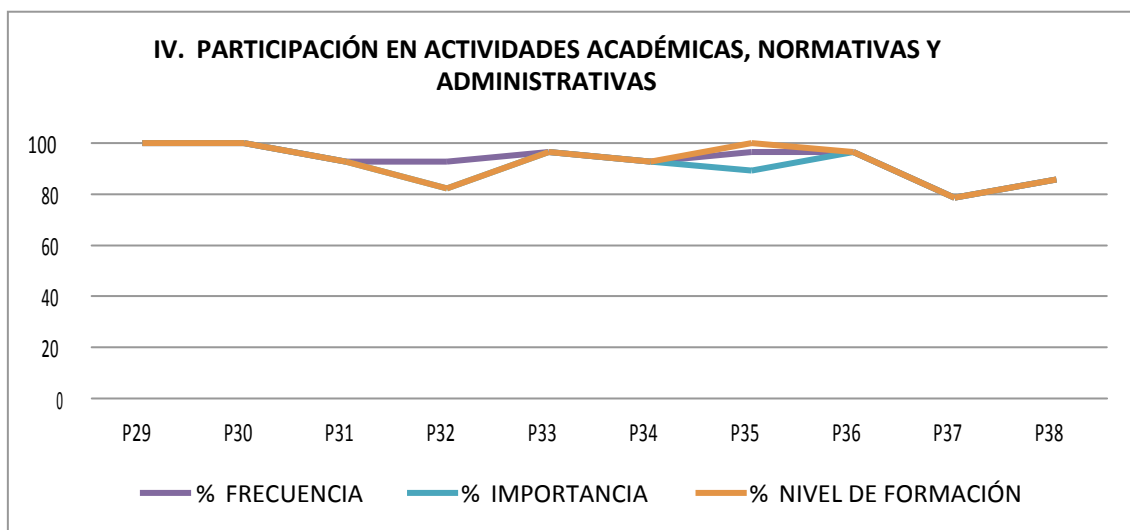


Figura 31: Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Al hablar sobre las actividades de organización y gestión, Gil, L. (2012) señala “La gestión del centro educativo se constituye en el foco que despliega las políticas educativas. Es escenario idóneo para hacerlas valer, centrando su función clave en instrumentar los indicadores de calidad educativa con equidad, pertinencia y eficiencia.”

Los docentes encuestados al preguntarles sobre la participación en actividades académicas señalaron que en frecuencia e importancia le asignan el 100% a las preguntas 35 y 36 que están relacionadas con colaborar en la organización y gestión del centro educativo y empoderamiento de las metas y objetivos institucionales; y en nivel de formación le asignaron el 100% a la pregunta 35; en cambio, los empleadores consideran que en frecuencia e importancia las preguntas 29 y 30 deben tener el 100% las cuales hacen referencia a realizar reuniones con padres de familia y participar en juntas de profesores; y en el nivel de formación le asignaron el 100% a las preguntas 29, 30 y 35

Por lo tanto, las actividades de organización y gestión del centro educativo son las principales tanto para docentes como para empleadores, debido a que propenden a mejorar el establecimiento en el cual laboran.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Docentes Titulados:

Tabla No. 32

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	93	4	96	4	93
P40	4	93	4	93	4	93
P41	4	89	4	93	4	93
P42	4	96	4	100	4	100
P43	3	79	3	86	3	82
P44	3	82	4	89	3	86
P45	4	89	4	96	4	89
P46	4	96	4	96	4	96
P47	4	96	4	100	4	100
P48	3	82	4	93	3	86

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

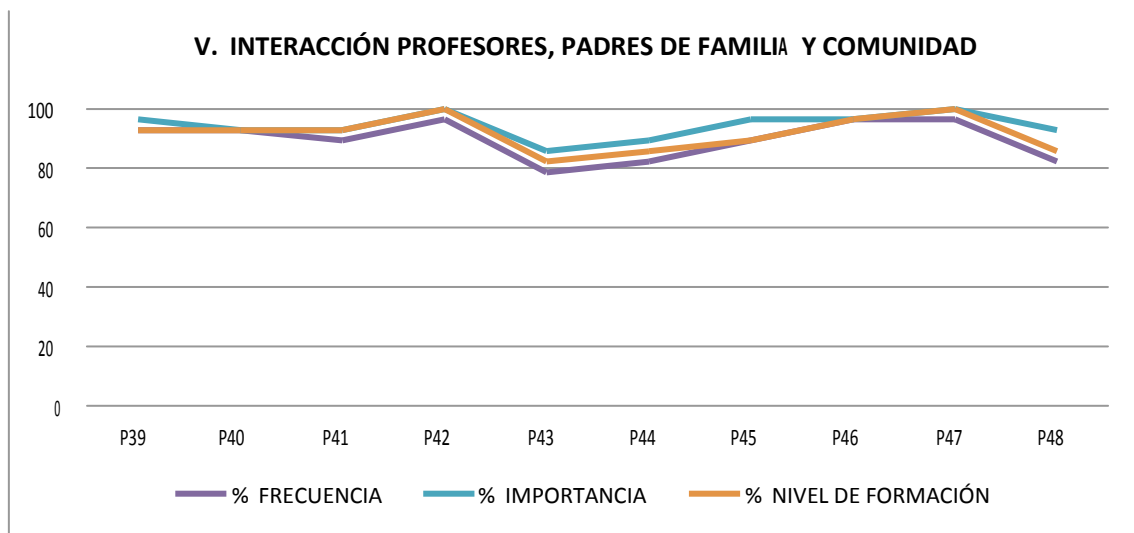


Figura 32: Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 33

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	82	4	93	4	93
P40	3	82	4	93	4	93
P41	3	86	3	86	3	86
P42	3	82	3	82	3	82
P43	4	93	3	82	3	79
P44	3	86	4	96	3	71
P45	4	96	3	86	4	96
P46	4	96	3	86	3	86
P47	4	100	4	89	4	89
P48	3	75	3	79	3	79

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

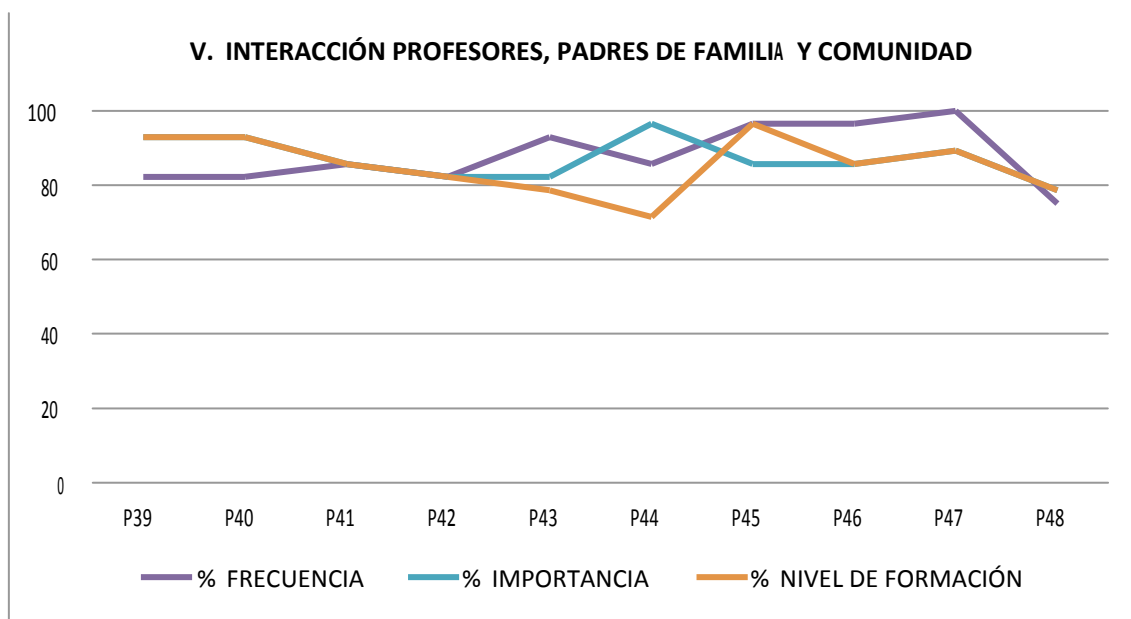


Figura 33: Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Cabrera, M. (2009) sobre este tema señala que la educación “es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño y la niña. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, tanto el tutor como las familias tienen la responsabilidad”

Al preguntarles sobre las tareas relacionadas con la Interacción de profesores, padres de familia y la comunidad los docentes consideran que la pregunta de atender a los representantes legales de los estudiantes (p.47) en frecuencia le asignan entre el 96 al 100%; en cuanto a importancia y nivel de formación le asignan entre el 89 al 100%.

Debido a esta responsabilidad los docentes y los empleadores coinciden dándole mayor importancia a la relación entre el padre de familia y el docente, para generar un ambiente de cooperación y ayuda mutua.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Docentes Titulados:

Tabla No. 34

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	96	4	100	4	100
P50	4	93	4	96	4	93
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	93	4	96	4	96
P53	4	93	4	96	4	93

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

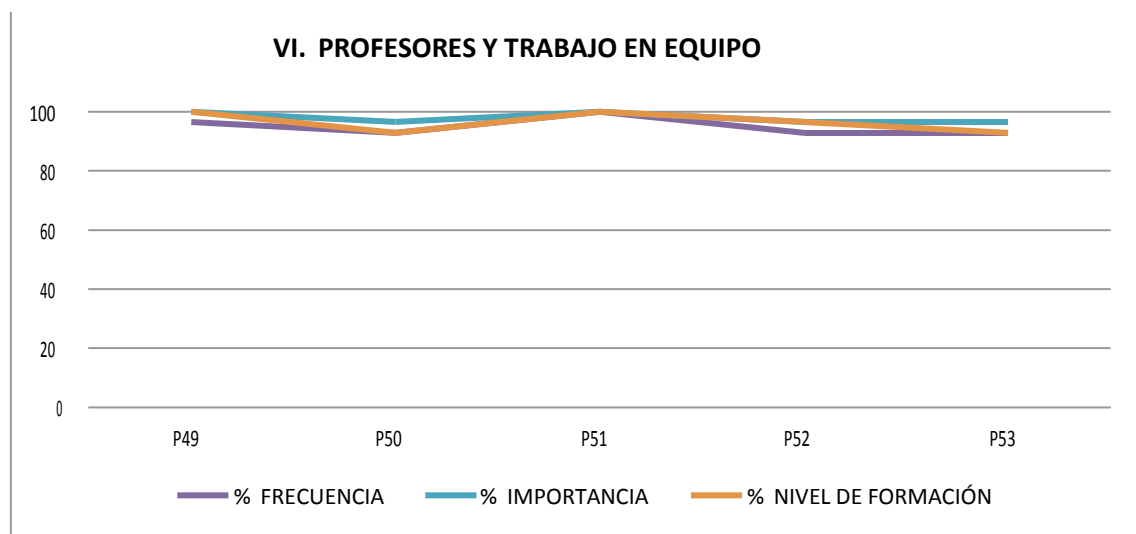


Figura 34: Profesores y Trabajo en Equipo

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 35

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	79	3	82
P50	4	96	3	86	3	86
P51	4	96	3	86	4	96
P52	4	89	3	82	3	82
P53	3	82	3	71	3	82

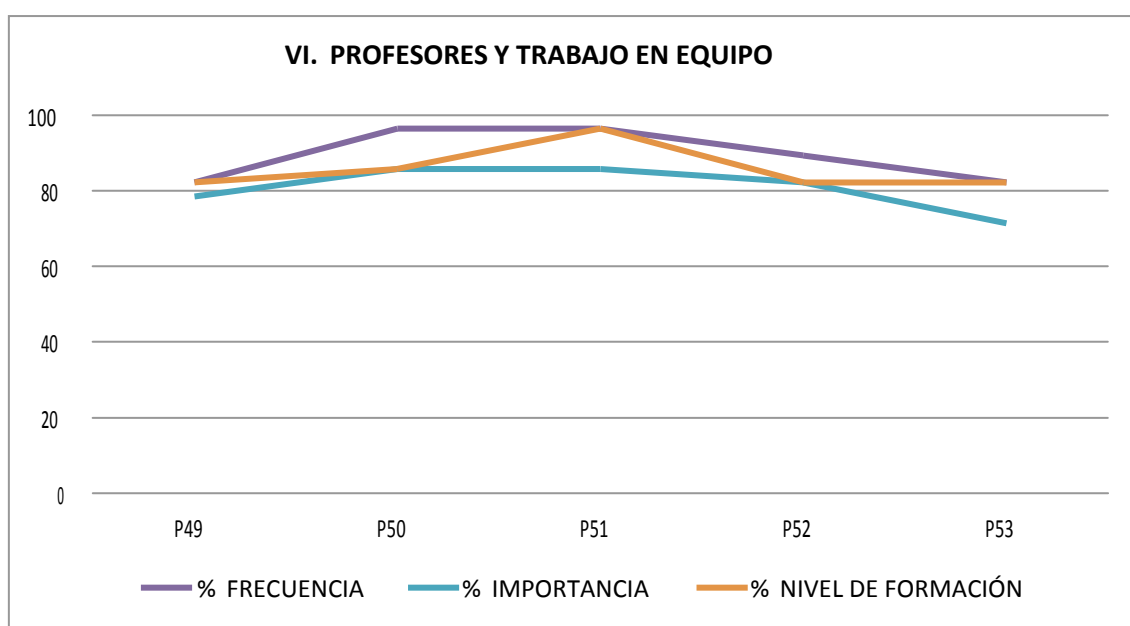


Figura 35: Profesores y Trabajo en Equipo
Fuente: Encuestas aplicada a los Empleadores
Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Antunez, S. (1999) manifiesta que el trabajo colaborativo entre docentes “constituye uno de los más determinantes criterios de calidad. Se expresa mediante diversos factores, entre ellos: «planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada...» (OCDE, 1989); «procesos de colaboración, cohesión y apoyo» (Murphy, Hallinguer y Mesa, 1985)”

Los docentes investigados, en relación a la frecuencia de estas tareas, consideran que la pregunta 51 referente a participar en sesiones de trabajo en frecuencia le asignan entre el 96 al 100%, en importancia entre el 86 al 100% y en nivel de formación le asignan entre el 96 al 100%.

Los encuestados y docentes se inclinan por el trabajo en equipo como una forma superior y organizada para reforzar sus actividades docentes.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Docentes Titulados:

Tabla No. 36

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	93	3	82
P55	3	68	3	79	3	75
P56	3	79	4	89	3	82
P57	3	71	3	86	3	79
P58	2	43	2	50	2	54

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

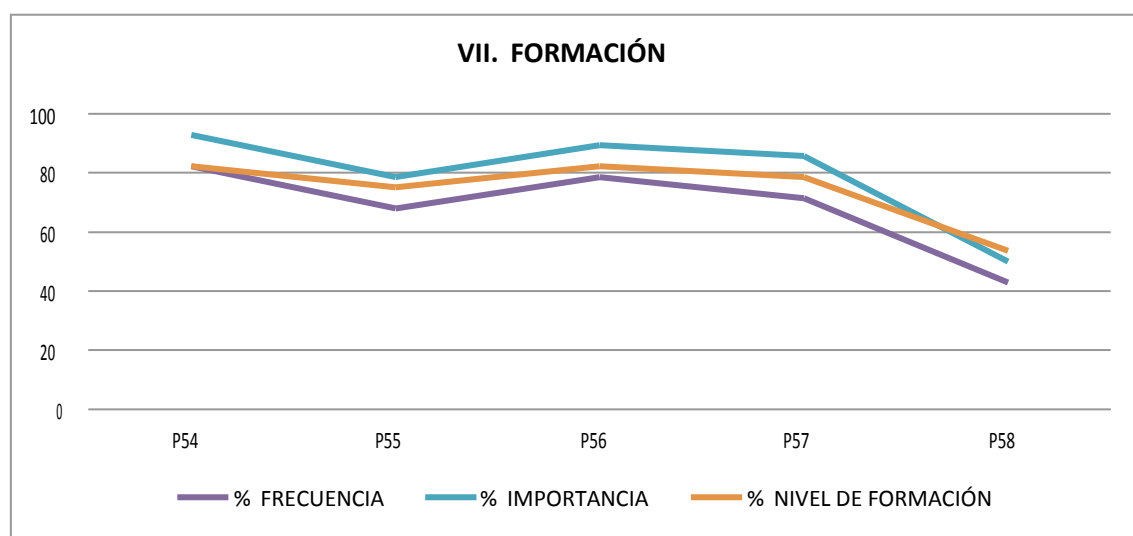


Figura 36: Formación

Fuente: Encuestas aplicadas a los Docentes Titulados

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Empleadores:

Tabla No. 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	3	71	3	71	3	82
P56	2	57	2	61	2	61
P57	3	75	3	64	3	75
P58	1	32	2	46	1	32

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

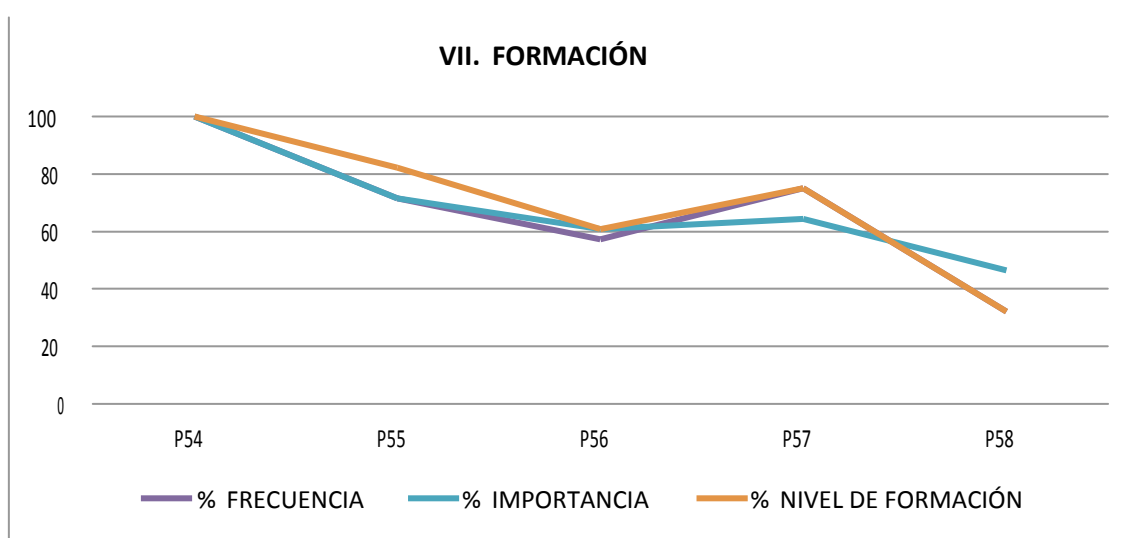


Figura 37: Formación

Fuente: Encuestas aplicadas a los Empleadores

Elaborado por: Eldy Marina Shuira Quezada

Sobre la formación podemos citar a Ortiz, S. (2012) quien manifiesta que “la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa”.

En lo relacionado a las tareas de formación los docentes investigados le otorgan a la pregunta 54 referente a Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación en frecuencia y en nivel de formación entre el 82 al 100%; y en importancia entre el 93 al 100%.

Este tipo de tareas son fundamentales para los docentes, por ello es incongruente que las preguntas 56 y 58 referentes a las TIC y a el aprendizaje de una segunda lengua, respectivamente, tengan valores muy bajos. Los docentes deben propender a fortalecer este tipo de tareas para incrementar su acervo educativo y con ello elevar el nivel de desempeño como profesionales, beneficiando principalmente a sus alumnos.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Todos los docentes encuestados laboran en establecimientos educativos, la gran mayoría de ellos son mujeres y no superan los 37 años de edad. Han realizado sus estudios en establecimientos fiscales, en una modalidad regular y luego de haberse titulado la mayoría no ha seguido algún otro tipo de estudio para mejorar su formación académica.
- Su formación como docentes tiene relación directa con su actual trabajo ya que todos laboran como docentes en establecimientos educativos fiscales, la mayoría de ellos laboran en un sólo establecimiento educativo, y el 57% de ellos tienen partida fiscal
- Los docentes investigados consideran como las tres principales opciones de trabajo, en primer lugar a ser docente de educación básica, en segundo lugar el ser Docente de Bachillerato y en tercer lugar el ser docente de un instituto pedagógico.
- El mayor nivel de satisfacción lo poseen los docentes al realizar las tareas relacionadas con otros profesores y el trabajo en equipo; y así mismo al realizar las actividades relacionadas con los Aspectos Metodológicos-Didácticos. En contraste con aquello, se pudo comprobar que existen niveles bajos de frecuencia, importancia y de nivel de formación al consultarles sobre las tareas que realizan para su formación docente, principalmente las preguntas relacionadas con las TIC's y el aprendizaje de una segunda lengua.
- Desde el punto de vista de los docentes los aspectos de investigación educativa que se desarrollan con mayor frecuencia son el diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, así como el determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas. Y desde la óptica de los empleadores es el Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.
- Los docentes consideran que el titulado principalmente debe desarrollar actividades como colaborar en la organización y gestión del centro educativo, así como el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales. Así también los empleadores consideran que el realizar reuniones para la entrega de certificados y la participación en Juntas de Profesores son las principales actividades que desarrolla el titulado.
- Los docentes y los empleadores coinciden plenamente en que el asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación es la

actividad principal que realizan los docentes en lo concerniente a las actividades de formación.

4.2 Recomendaciones

- La Universidad Técnica Particular de Loja debería difundir de mejor manera su oferta académica de post grado, a fin de que los docentes titulados sigan con sus estudios a fin de alcanzar un mejor nivel académico.
- El Ministerio de Educación debería crear mayor número de partidas presupuestarias para contratar a docentes, ya que todavía muchos de ellos no tienen una estabilidad laboral como docentes.
- El Ministerio de Educación debería trabajar unificadamente con las universidades para hacerles conocer las nuevas exigencias que se requieren a fin de mejorar constantemente la malla curricular.
- Es conveniente que los Docentes Empleadores conjuntamente con el Ministerio de Educación promuevan la realización de todo tipo de Seminarios, talleres o cursos, principalmente sobre formación y actualización permanentes, talleres sobre la actualización de las Tecnologías de Información y de la Comunicación.
- Finalmente cabe sugerir que se debe propender a realizar cursos en los cuales los docentes puedan adquirir el aprendizaje de una segunda lengua, con el fin de que puedan interculturalizarse con sus alumnos pertenecientes a otras etnias.

CAPITULO V

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema:

IMPLEMENTACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN - TIC'S EN LA PRÁCTICA DOCENTE PARA MEJORAR EL PROCESO DEL INTERAPRENDIZAJE EN LOS TITULADOS DE LA UTPL DE LOS AÑOS 2007 – 2012, DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2013 - 2014

5.2 Justificación

En el mundo actual en el cual el docente desarrolla su labor exige que posea ciertas competencias capaces de construir un aprendizaje que esté acorde a la sociedad de la información y del conocimiento en el cual vivimos. Frente a esto el docente debe implementar nuevos modelos de enseñanza aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias y habilidades capaces de gestionar información y generar conocimientos nuevos.

Para atender esta necesidad la UNESCO dio un primer paso elaborando un Marco de competencias TIC para Docentes, con la finalidad de mejorar la práctica docente combinando las TIC y los recursos que ofrecen a fin de mejorar la calidad de la educación, formando individuos mejor preparados y mano de obra calificada para el progreso de los pueblos.

Es en este sentido que todos quienes formamos parte de la educación debemos compenetrarnos con esta tarea. Vale aclarar que no sólo es necesario que los docentes adquiramos competencias para manejar las TIC's, sino más bien se debe ser capaz de utilizar éstas como un recurso didáctico que permita al alumno desarrollar su creatividad y aprender de una manera más eficiente adquiriendo competencias que le ayuden a incursionar eficientemente en su vida laboral.

El uso correcto de las TIC's es un problema que interesa a todo el sistema educativo en el Ecuador, es por ello se convierte necesario que a los docentes encuestados se les facilite este tipo de capacitaciones de manera interactiva para hacer más dinámico el proceso de enseñanza aprendizaje, mejorando la calidad de la educación que reciben los alumnos y promoviendo de esta forma la preparación permanente en los docentes.

La capacitación que se les dé a los docentes se lo realizará de una manera interactiva y de forma semipresencial, ya que debido a que pertenecen a diferentes establecimientos no es posible reunirlos a todos.

5.3 Objetivos

5.3.1 General:

- Realizar la implementación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación - TIC's en la práctica docente.

5.3.2 Específicos:

- Desarrollar habilidades sobre el uso de las TIC's en los docentes titulados.
- Realizar un taller sobre el Uso de las TIC's para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje

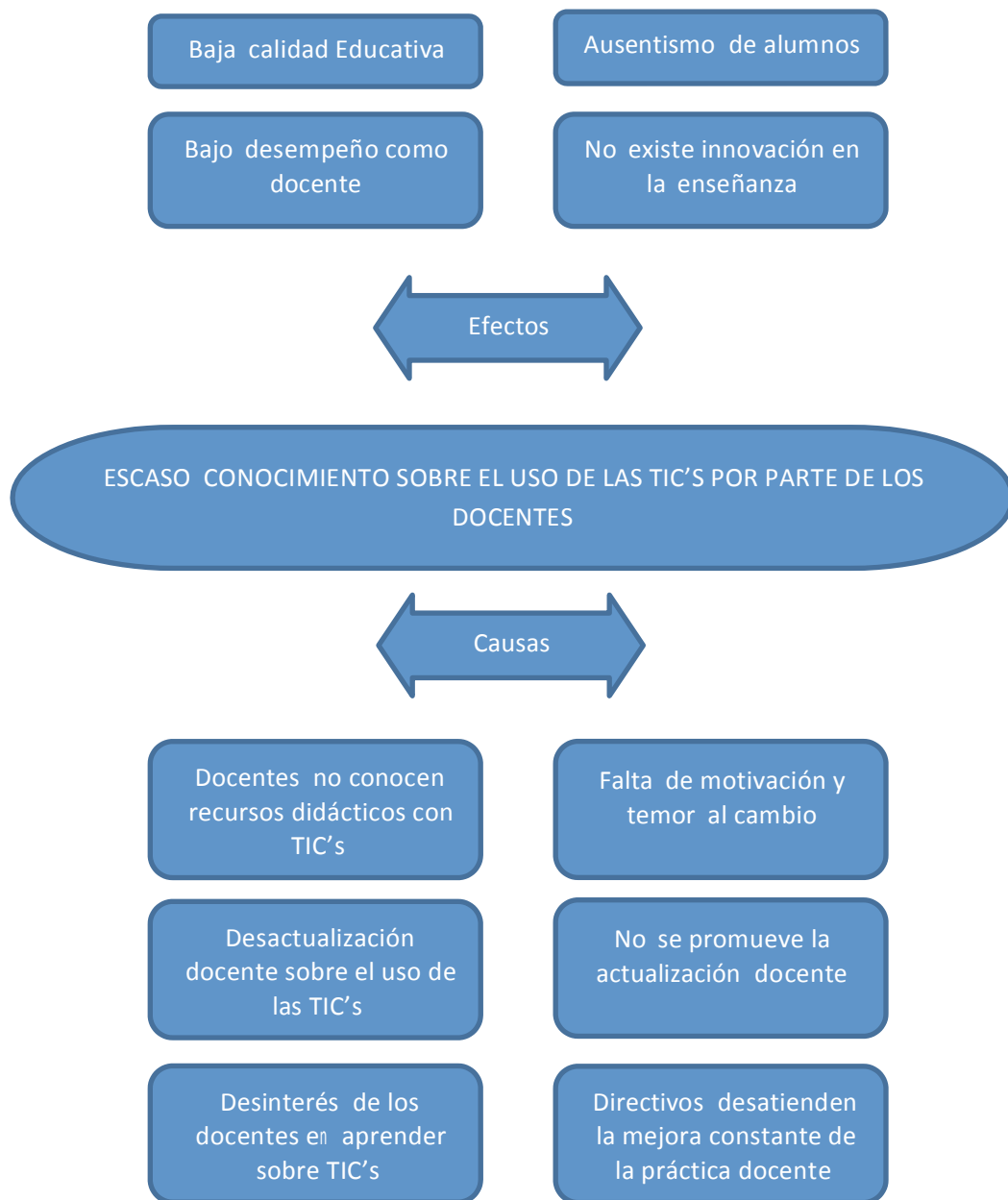
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

5.4.1 Análisis de involucrados

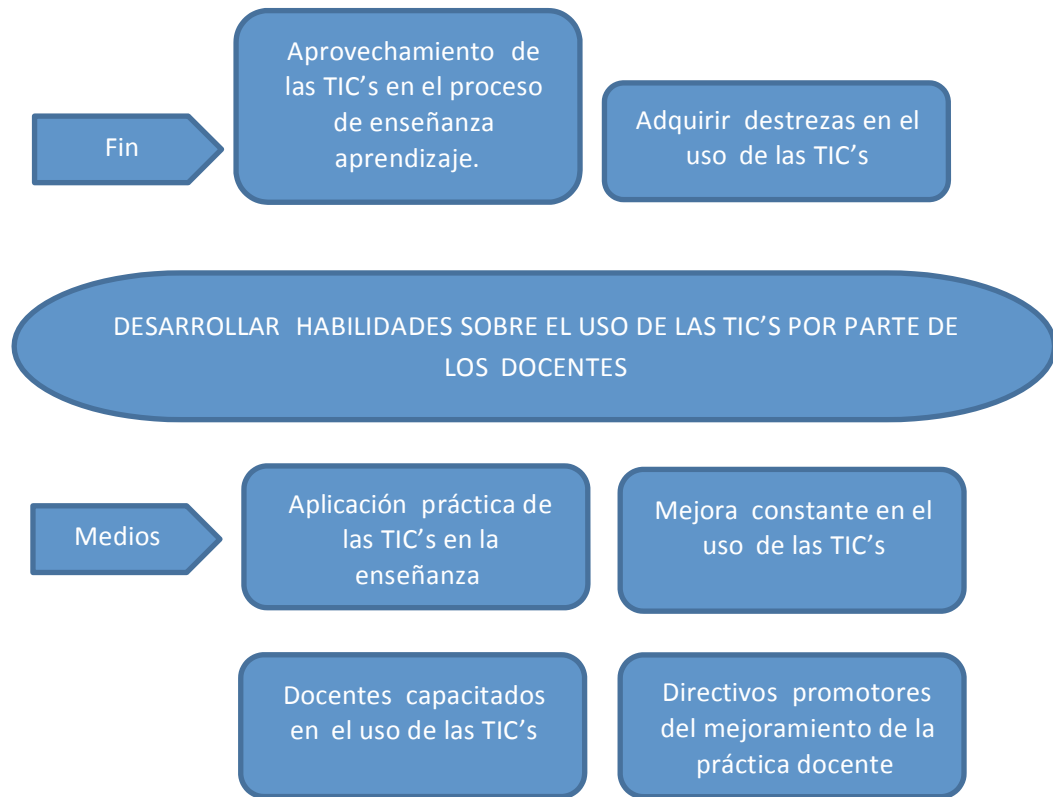
Tabla No. 38

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	- Falta de Capacitación Docente - Desconocimiento en el Uso de las TIC's	Capacitarse sobre la utilidad de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje	Distancia geográfica para seguir la capacitación.
Directivos	- Escasa atención para promover el constante mejoramiento de la práctica docente	Gestionar Cursos o Talleres de formación Profesional	Escasos recursos económicos. Distancia Geográfica.
Estudiantes	- Rendimiento académico limitado.	Mejorar el rendimiento académico aplicando el uso de las TIC's	Docentes con escasos conocimientos sobre las TIC's
Padres de Familia	- Poco conocimiento del rendimiento académico de sus hijos.	Mejorar la relación entre Padre de Familia y Docente	Escaso tiempo por motivos de trabajo

5.4.2 Análisis de problema



5.4.3 Análisis de objetivos



5.4.4 Análisis de estrategias



5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1 Matriz del marco lógico

Tabla No. 39

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO) Aplicación práctica de las TIC's en la Enseñanza	Incremento del rendimiento académico en el 50% de alumnos.	Para verificar se utilizará el registro de notas de los alumnos y se comparará con las notas obtenidas por los alumnos en el anterior trimestre.	Persiste el bajo rendimiento académico de los estudiantes.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL) Desarrollar habilidades sobre el uso de las TIC's por parte de los docentes	El 100% de los docentes emplean al menos una TIC al desarrollar sus clases	Los medios de verificación serán los ejecutados por el Director de la Escuela, así como también se comprobará en los planes de clases los cuales deberán contener alguna TIC.	El 100 % de los docentes continúan laborando en la escuela y aplicando las TIC's.
COMPONENTES – RESULTADOS 1. Adquirir destrezas en el uso de las TIC's. 2. Utilizar eficientemente las TIC's	Al culminar la propuesta el 100% de los docentes adquieren destrezas y utilizan las TIC's	Para esto se empleará la inspección visual de las clases dictadas por los docentes.	Todos los docentes aceptan incorporar la utilización de las TIC's a sus clases.
ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES) 1.1 Organizar un Taller Semipresencial sobre el uso de las TIC's 2.1 Realizar una clase utilizando las TIC's en el Aula.	INSUMOS - Capacitador - Director de la Escuela - Docentes - Lapton - Proyector - Módulos para Docentes - Marcadores - Esferográficos	PRESUPUESTO Costos: Materiales: \$ 100,00 Capacitadores: \$ 150,00 Financiamiento: Escuela: \$ 150,00 Docentes: \$ 100,00	Existe el interés por desarrollar el Taller y además existen los recursos económicos necesarios.

5.5.2 Resultados esperados

Los docentes deberán asumir el compromiso de emplear las TIC's en el desarrollo de sus clases.

Luego del Taller el 100% de los docentes deberán emplear al menos una TIC al desarrollar sus clases

Todos los empleadores se comprometerán en promover periódicamente los cursos o talleres de mejoramiento y actualización pedagógica.

5.5.3 Bibliografía de la propuesta

- ✚ CORPORACIÓN COLOMBIA DIGITAL. (Septiembre de 2012) TIC, Educación y Sociedad. Recuperado el 7 de junio de 2013 de: <http://colombiadigital.net/documentos/nuestras-publicaciones/item/4448-tic-educacion-y-sociedad-reflexiones-y-estudios-de-caso-a-nivel-iberoamericano.html>
- ✚ UNESCO. (8 de enero de 2008). Estándares de Competencias en TIC para Docentes. Recuperado el 12 de junio de 2013 de <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php>

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Antunez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Recuperado el 22 de mayo de 2013 de Universidad Autónoma de Barcelona: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89.pdf>
- Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Birgin, A. (2000). *La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión*. Frigoto, G., Gentili, P (Ed.), La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo (pp. 221-239). Buenos Aires: Editorial CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/gt/20101010020526/gentili.pdf>
- Cabrera, M. (16 de marzo de 2009). *La importancia de la colaboración familia-escuela en la educación*. Recuperado el 21 de mayo de 2013 de Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/MARIA_CABRERA_1.pdf
- Colegio Particular Demetrio San Pedro. (2013). *Terapias Psicopedagógicas*. Recuperado de http://demetriosanpedro.edu.ec/cont_terapias.html
- Cornejo Abarca, J. (Enero-abril de 1999). *Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina*. Recuperado el 21 de marzo de 2013 de la Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a02.htm>

- Gil, L. (2012, 23 de noviembre). *Gestión directiva del centro educativo: condición de calidad*. *El Nuevo Diario*. Recuperado de: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/270121-gestion-directiva-del-centro-educativo-condicion-de-calidad>
- González Brito, A.I., Araneda Garcés, N., Hernández González, J., Lorca Tapia, J. (2005). *Inducción Profesional Docente*. Recuperado el 21 de marzo de 2013 de Estudios Pedagógicos Valdivia: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000100003>
- Herrán, A. de la (2008). Capítulo 7-III: *Metodología didáctica en Educación Secundaria: Una perspectiva desde la Didáctica General*. En A. de la Herrán y J. Paredes, *Didáctica General: La práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Hoyos, C. (2008). *La importancia del trabajo mancomunado en el proceso de la práctica docente*. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/129-importancia.pdf>
- León, M. (2010). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 16 de enero de 2012 de Universidad Técnica Particular de Loja.: <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>
- Mas Torello, O. (Diciembre 2011). *El profesor universitario: sus competencias y formación*. Recuperado de Profesorado Revista de Curriculum y Formación del Profesorado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador (Noviembre de 2011). *Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-BGU-Introduccion.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Ordaz, R. (mayo 2012). *La labor docente y su trascendencia social. Televisión Educativa*. Recuperado de

<http://www.televisiomeducativa.gob.mx/cete/index.php/articulos/55-la-labor-docente-y-su-trascendencia-social>

- Ortiz, S. (14 de mayo de 2012). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Recuperado el 26 de mayo de 2013 de Universia Blog de Formación: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Radio Digital Ludens (2013). *Tareas Dirigidas*. Recuperado de: <http://www.ludens.com.ve/tareasdirigidas.html>
- Rael, M. (17 de abril de 2009). *La investigación en la práctica docente*. Recuperado el 20 de mayo de 2013 de la Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/MARIA%20ISABEL_RAEL_FUSTER_2.pdf
- Ramos, G., Ponce, B., Orozco, A. (19 de noviembre de 2007). *Autoevaluación de la Práctica Docente para Profesores de Educación Primaria*. Recuperado el 20 de mayo de 2013 de Educar Chile, El portal de la Educación: http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5Cautoevaluacion_practica_docente_para_prof_B%C3%A1sica%20Mx.pdf
- Rodríguez, A. (2005). *La Supervisión Educativa*. Recuperado de Mailxmail.com de: <http://www.mailxmail.com/curso-supervision-educativa/supervision-educativa>
- Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales. (2013) Definiciones. Recuperado de SADEI: <http://www.sadei.com/Definiciones/maindefiniciones.asp?id=20>
- Serna, A. (26 de marzo de 2012) *Herramientas para la investigación*. Recuperado de Slideshare.com: http://www.slideshare.net/itsel_89/conceptos-de-investigacion-educativa
- Vaillant, D. (12 de abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

- Weller, J. (Marzo, 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 16 de enero de 2012 de Universidad Técnica Particular de Loja.: <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>
- Wordreference.com (2013). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.wordreference.com/>

ANEXOS

Anexo 1: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Estimados Egresados:

A continuación se realizan aclaraciones importantes para tomar en cuenta al momento de realizar la investigación de campo, por favor lea cada una de ellas.

CÓDIGOS

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es:

En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada CÓDIGOS.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del Directivo, hay que aclarar que es el mismo código del Investigado, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

ACLARACIONES IMPORTANTES

- 1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
- 2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
- 3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado “*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL*” se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.
- 4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

5º Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. *Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

6º El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

7º Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

8º Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

- Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10º Los instrumentos que usted debe aplicar son:

- La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.

11º Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

NOTA: Se ha tratado de organizar a los investigados de acuerdo al centro asociado en el que se encuentra matriculado el investigador, pero considerando la diversidad de ubicaciones entre investigados e investigadores ha sido una tarea bastante complicada y en algunos casos imposible.

Los listados no van a ser modificados y ustedes como investigadores deben buscar la mejor manera para que el primer contacto con su investigado sea agradable y lo/la comprometa a

responder a los instrumentos. Por lo tanto se sugiere que el primer contacto que realice sea cordial y dentro de un ambiente de respeto.

Para finalizar, simplemente agradecerles por el trabajo realizado en el pilotaje e invitarlos a seguir con el empeño que han demostrado.

¡Éxitos en la aplicación de los instrumentos y en la finalización de su trabajo de fin de titulación!

Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

ESCUELA “TENIENTE HUGO ORTIZ”



Encuesta al Prof. Melfor Ramón y al Director de la Escuela

INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR “12 DE FEBRERO”



Encuesta al Rector Dr. Luis Amble Duque



Encuesta a la Prof. Mireya Pucha



Encuesta a la Prof. Mercedes Peñarreta



Encuesta a la Prof. Adriana Ordóñez

INSTITUTO PEDAGÓGICO “JORGE MOSQUERA”



Encuesta al Rector Mgs. Bolívar Arévalo



Encuesta al Prof. Darwin Ochoa

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “PRIMERO DE MAYO”



Encuesta al Rector Dr. Juan Galarza

ESCUELA “CLEMENTE YEROBI INDABURO”

Encuesta a la Directora de la Escuela.



Encuesta a la Prof. Irma Pucha

Anexo 3: Encuesta aplicada a los Docentes Titulados

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:
2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):
3. EDAD:
4. SEXO:

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipa

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

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

[illegible]

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO													
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN					
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución										1	2	3	4
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)										1	2	3	4
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes										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
	e											1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes										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
	51	Participar en sesiones de trabajo										1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo										1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio										1	2	3	4
	f											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
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares										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
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares										1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua										1	2	3	4
	g.											1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!															