



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

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.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Boza Gaibor, Marianela Cristina

DIRECTOR: Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Susana Merino Cabezas.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Boza Gaibor Marianela Cristina declaro ser autor (a) 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: Marianela Cristina Boza Gaibor

Cédula:120494789-7

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a la Mater por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi papá, por su apoyo incondicional e incansable, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su gran amor.

AGRADECIMIENTO.

A mi esposo, José, por ser mi mundo, por llenar de amor y alegría cada uno de mis días y por ser mi compañero de vida.

A mi mamá, Grey, por ser el sol en mi vida y enseñarme a encontrar la luz en mi corazón.

A mi papá, Pedro, por ser la luna que alumbra con intensidad aún en las noches más oscuras de mi vida.

A mis hermanos, Germania, Mónica, Fernando y Edwin, por ser las estrellas que me acompañan y guían mi camino con amor e incondicionalidad.

A mis sobrinos, Grace, Ana Paula y Andrés, por ser el agua en mi vida, tan transparentes, vitales y refrescantes.

Para todos ustedes mi infinita gratitud y que Dios les retribuya multiplicado todo lo que me dan.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
CERTIFICACIÓN.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
2. METODOLOGÍA.....	26
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumento de investigación.....	27
2.3. Preguntas de investigación.....	27
2.4. Contexto.....	28
2.5. Población y muestra.....	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	31
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	32
3.1.1. Características individuales de los titulados en ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1. <i>Ubicación geográfica.</i>	32
3.1.1.2. <i>Edad.</i>	33
3.1.1.3. <i>Sexo.</i>	35
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1. <i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.</i>	36
3.1.2.2. <i>Tipo de educación.</i>	37
3.1.2.3. <i>Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.</i>	38

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.	39
3.1.3.1. <i>Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica</i>	39
3.1.3.2. <i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado</i>	39
3.1.3.3. <i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral</i>	40
3.1.3.4. <i>Características del trabajo actual</i>	41
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	43
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	43
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.	44
3.3. Valoración docente de la profesión.....	45
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.	45
3.4. Satisfacción docente.....	58
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	60
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	61
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.	63
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	65
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	67
3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	70
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	72
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	74
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
4.1. Conclusiones.....	77
4.2. Recomendaciones.....	78
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	79
5.1. Justificación	80
5.2. Objetivos	81
5.3. Metodología: Marco Lógico.....	82
5.3.1. Análisis de involucrados.....	82
5.3.2. Análisis de problemas.	84

5.3.3. Análisis de objetivos.....	85
5.3.4. Análisis de estrategias de solución.....	86
5.4. Plan de acción.....	88
5.4.1. Matriz de marco lógico.....	88
5.5. Resultados esperados.....	89
5.6. Bibliografía.....	91
6. BIBLIOGRAFÍA.....	92
6.1. Referencias Bibliográficas.....	93
6.2. Bibliografía.....	93
7. ANEXOS.....	96

RESUMEN

El propósito de esta investigación era la búsqueda de información sobre las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, así como la frecuencia con que ejecutan tareas propias de su labor, la importancia que le dan a ellas y el nivel de formación que poseen, desde su punto de vista y de sus empleadores. Para ejecutarla se seleccionó una muestra de 6 graduados en dicha Carrera, que se encontraban ubicados en varios sectores de la provincia del Guayas y se los contactó vía telefónica para concertar una cita para la aplicación de los instrumentos que permitirían recolectar la información empírica proporcionada por ellos y sus directivos. Con esta información se llegó a la conclusión de que la mayor parte de los graduados en esta universidad desempeñan funciones acorde a su formación profesional y que tienen una debilidad en el uso de las TIC's en sus procesos académicos por lo que se propone fortalecer al ejercicio profesional de los graduados y al currículo de la carrera en este componente.

PALABRAS CLAVE: investigación, graduados UTPL, docente, TIC's, formación profesional.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to search for information on the characteristics of the job of teacher professional of Education Sciences, mention Basic Education of UTPL and how often perform tasks of their work, the importance that given to them and the level of training they have, from their point of view and their employers. To run, a sample of six graduates in that program, who were located in various parts of the province of Guayas and contacted them by phone to make an appointment for the application of the instruments that allow collecting empirical information provided by them and their managers. With this information we concluded that most of the graduates of this university role according to their training and who have a weakness in the use of ICT in their academic processes so it is proposed to strengthen the professional practice graduates and curriculum of the program in this component.

KEYWORDS: investigation, UTPL graduates, professional practice, ICT, teacher professional.

INTRODUCCIÓN

La universidad ecuatoriana, en general, y de manera particular, la UTPL tienen el enorme encargo de la sociedad de formar a sus profesionales a tono con las exigencias de su demandante, de allí que el rol de estas instituciones es de extrema importancia.

En los últimos tres años se está dando mayor énfasis a la calidad de la educación en todos sus niveles y es por eso que cada una de las universidades de este país, incluida la UTPL, ha emprendido la tarea de alcanzar los máximos estándares de calidad para lograr su acreditación nacional -en su máxima categoría- e internacional de manera que sus profesionales sean reconocidos y valorados por la sociedad y el sector productivo insertándolos en los diferentes campos profesionales, en nuestro caso, en la educación.

Para ello hay que tener presente que los perfiles profesionales con los que se forma a este grupo humano no siempre es el mismo, debido a la dinámica del desarrollo de la ciencia y la tecnología, el conocimiento humano se ve influenciado en un desarrollo cada vez más vertiginoso, por lo que se constituye un reto para las universidades actualizar sus currículos en el mismo ritmo o con visión prospectiva; es por ello que la UTPL, con el ánimo de cumplir con su misión de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro, realiza grandes esfuerzos investigativos que le permitan conocer la realidad y actualizar el currículo de las carreras que oferta.

Es importante señalar que el trabajo de investigación es factible en tanto que se cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales para su ejecución, a más del dominio teórico-científico y tecnológico para su desarrollo. Con ello se podrán lograr los objetivos fundamentales los cuales tienen que ver con el diagnóstico del inventario de tareas y actividades individuales, académicas y laborales, la formación académica y su relación con la actividad laboral de los titulado, la valoración docente de la profesión, las expectativas y requerimientos de educación continua de los profesionales de Educación General Básica graduados en la UTPL, desde la perspectiva de ellos y sus directivos. Esto se pudo hacer con la aplicación de las respectivas encuestas, cuya información empírica se tabuló y se procesó, dándonos las correspondientes

conclusiones y recomendaciones. Dentro de esta última se encuentra la propuesta de intervención que se desarrolla en capítulo aparte de la investigación.

Concomitante con ello se deja constancia de la relevancia de la investigación en la medida en que brindará la oportunidad para que la UTPL continúe brindando su aporte en la formación profesional de la sociedad ecuatoriana, de manera particular, en las Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, con competencias que hagan posible que sus graduados se desempeñen de manera óptima en función de los requerimientos presentes de la sociedad.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009).

La educación superior tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la manutención de una base amplia y avanzada del saber y tiene que tomar en cuenta que, progresivamente, el mercado laboral tenderá a valorar más diferentes elementos, como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de competencias, manejo de sí mismo en distintas situaciones, redes sociales, exposición a retos internacionales y familiaridad en el uso de tecnologías de información e idiomas.

El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. Esto es, que exista una estrecha relación entre la enseñanza recogida en la credencial del estudiante (por ejemplo, licenciado en derecho) y lo que se le solicita en el puesto de trabajo.

El debate que se plantea entonces, por supuesto, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, concepto al que este trabajo hará referencia en detalle.

El mayor reto al que se enfrenta la definición, clasificación y jerarquización de las competencias es sin duda la relativa a la propia posesión de las mismas: en el pasado el individuo poseía la cualificación concreta; actualmente, por el contrario, el discurso se centra más en la fluidez de las mismas y la disponibilidad y flexibilidad, esto es, en la adaptación permanente. Por otra parte, el individuo pasa, así, a autogestionar sus competencias con el fin de crear un currículum vitae exclusivamente adaptado a las necesidades de las empresas y alejado de otros elementos

que habían caracterizado la cultura universitaria tradicional, que acaba subsumida en el mercantilismo.

Se observa un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria.

Los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral. La primera queja es la relativa a las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, al sentir el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación. Estos comentarios son habituales en las carreras técnicas. Esta formación debería permitirle tener un mayor salario, pero no es así, y además le ha impedido acceder al mercado laboral con antelación. Muy relacionado con esto se encuentra la frustración de no poder desarrollar un proyecto vital autónomo.

La segunda queja, directamente relacionada con ésta, es la del enorme paro que sufren por la falta de salidas, sobre todo, en las carreras de ciencias sociales y jurídicas.

La tercera gran queja es relativa a la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera. Los egresados culpan de esta situación a la “titulitis”, esto es, la demanda de mayor formación que reclama el mercado laboral y que fuerza a la gente a sobrecualificarse.

Esta visión negativa de la universidad se sustenta en un análisis muy crítico de los planes de estudios por parte de casi todos los egresados, con casi total independencia de las ramas estudiadas. Las críticas están organizadas en torno a la verdadera utilidad de la mayoría de las asignaturas de las carreras, donde, únicamente, dos, tres o cuatro asignaturas son realmente útiles. Y es que, para muchos de los egresados, el problema grave de muchas carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo laboral.

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

ANECA. (Marzo, 2009).

ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación) realiza un estudio sobre los procesos e inserción laboral de los titulados universitarios en España, abordando el análisis considerando ámbitos geográficos propios de las grandes y pequeñas ciudades así como el ámbito rural y teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la UE así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral.

Para ello se ha utilizado una metodología cualitativa basada en grupos de discusión canónicos. Los grupos de discusión, formados por siete u ocho participantes sin conocimiento previo los unos de los otros, se reunieron durante noventa a ciento veinte minutos. Y el trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2007. Los resultados del estudio realizado vienen a indicar lo siguiente:

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y dado que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos que ponen de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

- a. Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- b. Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c. Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Los titulados tienen tres opciones al momento de ingresar al mercado laboral. La empresa privada es la opción normal y mayoritaria para los titulados superiores, mientras que la

realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada. También esta segunda vía se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral. La tercera opción profesional es el autoempleo, aunque los emprendedores constituyen una minoría.

Los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada.

Sin embargo, hay determinados factores que aparecen en los discursos grupales como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo.

- La edad, ya que las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes.
- El segundo factor identificado es la titulación de diplomado vs. licenciado.
- Las prácticas durante o después de la carrera.
- Los idiomas y las estancias en el extranjero.

Por otro lado, se da una sobrevaloración de los rasgos personales que lleva, en algunos momentos, a restar importancia a los conocimientos, la formación continua y la capacitación profesional necesarios para el desempeño laboral.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos más amplios de consecución de la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar. El acceso al mundo del trabajo supone, en la práctica, el acceso a la adultez y a la vida autónoma, por lo que las reflexiones realizadas por los titulados universitarios han tenido como referencia también este otro tipo de procesos.

Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación. (2012).

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

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. Por ello, estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

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.

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. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

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.

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.

ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares.

ESTÁNDARES DE INFRAESTRUCTURA

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.

La inserción profesional de los docentes.

Avalos, Beatriz. (Enero, 2009).

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema. Sin embargo, esto no es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país.

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 (Lortie 1975; Lacey 1977). En su carácter de etapa docente marcada por problemas o preocupaciones producidas por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial (Veenman 1984; Marcelo 1993; Marti y Huberman 1993; Talavera 1994) o conceptualizando las estrategias usadas para manejar estas situaciones (Lacey 1977) los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción.

La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

Un factor al que deben enfrentarse los nuevos maestros 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, de la que muy probablemente no tienen completo dominio. Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

Por otro lado, la identidad profesional docente que es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. 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.

Si confrontamos la amplia evidencia sobre el carácter protegido de la práctica docente durante la formación inicial con las dificultades de establecer políticas integrales y para todos de inducción, debemos concluir que estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

Hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo.

Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente

Denise Vaillant (12 de Abril del 2009)

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. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

La temática de la identidad docente se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad. Esta percepción respecto a su profesión se ve afectada porque la sociedad subestima a los maestros, de tal forma que son muchos los desilusionados, en Latinoamérica, quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad. 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.

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.

Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres. Los nudos gordianos son los mismos en las diversas etapas de la carrera docente, sin embargo, los maestros principiantes experimentan los problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tienen menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

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.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

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

Mauricio León

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral cuyas políticas de inserción laboral se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

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 (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord.), 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):

- 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.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.

- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- 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 trabajos dirigidos a la juventud.

Tomando en cuenta la Ley de Juventud que contempla que el trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades, Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo:

- Mejoramiento de la empleabilidad
- Creación de oportunidades de empleo
- Fortalecimiento institucional

La propuesta de Mejoramiento de la empleabilidad se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes, ya que un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

Dentro de la propuesta de Creación de oportunidades de empleo se apoyará el inicio o desarrollo de los micros emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Y por último la propuesta para fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud. Se concibe de una manera amplia al concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes.

Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller (Marzo/2006)

En este artículo se presentan 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 proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

El proyecto CEPAL/ GTZ trabajó en las siguientes tres áreas:

- *Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.*
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

1. 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 es que la demanda laboral es débil y hay problemas con la calidad de la educación. Para esto, las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes, junto con el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación como condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición.
3. 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. Esto subraya la importancia de un enfoque de género – con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo – en las actividades del fomento de la inserción laboral juvenil, sobre todo en el apoyo del desarrollo de estrategias laborales individuales y los programas de formación profesional.
4. 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.

No todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria.

Viviana González Maura

Rosa María González Tirados

La formación en competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales de la universidad actual; sin embargo, es interesante destacar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario, sino en el mundo del trabajo en la década de 1870, y es partir de los estudios de McClelland (1973), Mertens (1997; 2000) y otros autores, que comienza una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral.

Para De Ansorena Cao (1996, p. 76) una competencia es:

Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.

Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad.

Entender, pues, las competencias profesionales desde una perspectiva compleja significa trascender el enfoque simple en virtud del cual las competencias se entienden como cualidades aisladas, eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico cuya atención está centrada no en cualidades aisladas, sino en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos.

Aceptar la naturaleza compleja de las competencias profesionales implica concebir al profesional como persona que se expresa y se desarrolla en el ejercicio de la profesión. Por

tanto, la concepción de las competencias profesionales desde esta perspectiva resulta indispensable para la comprensión de la formación integral del estudiante universitario que se espera en la universidad actual.

El carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida. La creatividad, capacidad de investigación, las habilidades de comunicación oral y escrita, y los valores como competencias genéricas, adquieren sentido para el estudiante universitario solo en la medida en que se vinculen al desempeño de la profesión.

Por ello, hoy en día para las universidades es un reto no solo diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales, que implica cambios tanto en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional.

Las competencias genéricas pueden ubicarse en cuatro grupos: las relativas al aprendizaje, las relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal, las relativas a la autonomía y el desarrollo personal, y las relativas a los valores. Consideran que en la universidad aún no se trabajan suficientemente los otros grupos de competencias, y para ello destacan la necesidad de lograr un currículo flexible, diseñado a partir de una concepción del binomio enseñanza-aprendizaje en la que los docentes sean orientadores y los estudiantes sujetos en el proceso de desarrollo profesional. Consideran que las competencias genéricas y específicas han de trabajarse de forma integrada en el proceso de enseñanza aprendizaje universitario.

La formación de los docentes en el siglo XXI.

Philippe Perrenoud

No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera. No podemos disociar tan fácilmente las finalidades del sistema educativo de las competencias que se requieren de los docentes. No se privilegia la misma figura del profesor según se desee una escuela que desarrolle la autonomía o el conformismo, la apertura al mundo o el nacionalismo, la tolerancia o el desprecio por las otras culturas, el gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, el espíritu de indagación o el dogmatismo, el sentido de la cooperación o la competencia, la solidaridad o el individualismo.

Las reformas escolares fracasan, los nuevos programas no son aplicados, se exponen, pero no se aplican bellas ideas como los métodos activos, el constructivismo, la evaluación formativa o la pedagogía diferenciada. ¿Por qué? Precisamente porque en educación no se mide lo suficiente la distancia astronómica entre lo que se prescribe y aquello que es posible hacer en las condiciones efectivas del trabajo docente.

Es urgente, entonces, sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las prácticas efectivas de un gran número de profesores, que respete la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar la justa distancia entre lo que se hace en lo cotidiano y los contenidos y objetivos de la formación inicial.

La formación de profesores debería, a su manera, orientarse hacia un aprendizaje a través de problemas, enfrentar a los estudiantes a la experiencia de la clase y trabajar a partir de sus observaciones, de su asombro, de sus éxitos y de sus fracasos, de sus temores y de sus alegrías, de sus dificultades para manejar tanto los procesos de aprendizaje como las dinámicas de grupos o los comportamientos de determinados alumnos.

Además, hay que recordar que no se construyen competencias sin evaluarlas, pero esta evaluación no puede tomar la forma de pruebas del tipo papel y lápiz o de los clásicos exámenes universitarios.

La evaluación de las competencias debería ser, en gran medida, formativa, pasar por un co-análisis del trabajo del alumno y la regulación de su inversión antes que pasar por notas o clasificaciones, aproximándose así a las características de toda evaluación auténtica. Para ir en esta dirección, es importante que los formadores se familiaricen con los modelos teóricos de la evaluación formativa, de la regulación de los aprendizajes, de la retroalimentación y, también, que desarrollen sus propias competencias en materia de observación y de análisis del trabajo y de las situaciones.

Una de las dificultades de la movilización de los saberes obedece a su enclaustramiento dentro del currículum. De ahí que se necesario construir unidades de formación que conjuguen varias ciencias humanas y sociales. Estos aportes plurales están en el programa de las didácticas de las disciplinas de enseñanza, lengua materna, historia, biología, educación física, etc. Además, es necesario que en torno a cada una de ellas se reúnan no sólo especialistas del saber que se debe enseñar y de su transferencia, sino también psicólogos, psicoanalistas, sociólogos, Es preciso romper con las formaciones que incluyen de todo un poco y que mezclan filosofía, pedagogía, psicología en una vaga reflexión sobre " la educación ", como asimismo con los aportes esencialmente disciplinares- clases de psicología cognitiva, de historia o de sociología de la educación-, para llegar a constituir objetos de saber y de formación transversales, coherentes y relativamente estables.

Profesionalización y campo ocupacional de los graduados en Ciencias de la Educación

Alicia Inés Villa, Constanza Pedersoli y Mercedes Martín

En sentido general podemos sostener que el saber pedagógico legitimado disciplinariamente consiste en un conjunto de teorías construidas en relación con los procesos educativos, es decir, conjuntos de enunciados articulados que posibilitan racionalizar, dar cuenta de diversidad de prácticas educativas que se desarrollan en ámbitos múltiples. Cuando el pedagogo asume procesos de formación de docentes, tareas de asesoramiento institucional, diseño curricular, capacitación laboral, de educación popular, entre otras; desarrolla a su vez una práctica sostenida desde un discurso que traduce supuestos epistemológicos acerca de su trabajo, del desarrollo de la profesión y la profesionalidad.

La profesionalidad de las Ciencias de la Educación es un repertorio de prácticas concretas que realizan profesionales concretos en ámbitos determinados, son producto de un “sentido práctico” que se desarrolla en un tiempo propio, en un espacio social singular, donde los actos de los sujetos no están únicamente presididos por los conceptos aprendidos en la Universidad, sino también por su trayectoria singular, historia de vida, biografía y formas de socialización profesional.

Los enfoques críticos intentan recuperar lo práctico de la esfera de lo puramente técnico, para reconocer en aquel la posibilidad crítica, creativa y valorativa de la razón. Se integra teoría y práctica en un proceso dialéctico de reflexión, ilustración y acción política. Las prácticas sociales de los profesionales en Ciencias de la Educación serán interpretadas como prácticas socialmente construidas, contextualizadas socio-históricamente, cargadas de valores, intenciones, por lo cual no pueden analizarse solo desde la ejecución técnica sino desde los significados, condicionantes e intereses que las determinan.

Como punto de partida de indagación, comenzamos por problematizar la existencia en los últimos años de una reconfiguración del campo profesional a partir, no solo de nuevas demandas, sino sobre todo de los cambios acontecidos en el mundo del trabajo. Seguidamente nos preguntamos si la misma lógica “anárquica” de desarrollo del campo se manifestaba en la inserción laboral de sus graduados, en las formas de reclutamiento de los mismos y en la

configuración de sus prácticas. Se observan nuevos reacomodamientos del campo ocupacional. Podemos observar menos graduados ejerciendo la docencia y otros más insertos en la gestión y el gobierno del sistema (formando parte de equipos técnicos en la burocracia estatal).

Toda práctica profesional implica una cultura profesional ligada a elementos:

* Dominantes y hegemónicos: aquellos no sólo determinados por la tradición sino también considerados más legítimos y reconocidos como propios del campo. En el caso de las Ciencias de la Educación podemos mencionar el rol docente y el de asesor pedagógico por ejemplo, como prácticas hegemónicas, esperadas y esperables.

* Residuales: estos elementos tienen que ver con espacios de desarrollo profesional que van desapareciendo con el tiempo y con la reconfiguración del campo laboral. Por ejemplo, el ejercicio de la docencia en el Nivel Medio es prácticamente una actividad residual (sobre todo desde la desaparición de los bachilleratos pedagógicos). Una práctica decadente, en otro sentido, puede considerarse la aplicación de test psicométricos en los Equipos de Orientación o el tratamiento en forma individual y aislada del aula, de los niños/as con problemas de aprendizaje.

Por lo tanto, consignamos en toda profesión elementos y roles emergentes que demandan nuevos desafíos y competencias. El analista de capacitación de una empresa, la construcción de comunidades educativas virtuales, los ámbitos y orientaciones de la educación no formal relacionadas con la educación peri-escolar (propuestas educativas de ciencia, arte y popularización), con la formación en el trabajo, con diferentes aspectos de la vida cotidiana y social, con el ocio y la formación cultural (museos, clubes, organizaciones barriales, bibliotecas, etc.) son desafíos de roles ocupacionales emergentes que se han ampliado a partir de nuevas demandas del mercado laboral.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo **bibliográfica**, toda vez que ésta se constituye en una herramienta básica para encontrar los datos en fuentes secundarias como: libros, revistas, artículos científicos, etc., para poder encontrar explicación científica a los estándares de calidad, características generales del docente -tanto ecuatoriano como latinoamericano-, desempeño de competencias de los docentes, nivel ocupacional actual del docente ecuatoriano, valoración docente de la profesión, satisfacción docente, entre otros.

También es **descriptiva**, por cuanto se ha tenido que medir algunas situaciones que se vienen dando en torno a los graduados de la UTPL, entre ellas, las actividades que cumplen, vistas desde los directivos y de ellos mismos.

Es **cualitativa** en tanto que algunas variables se midieron cualitativamente, es decir, con términos que reflejan niveles de cumplimiento como por ejemplo; mucho, bastante, poco o nada.

Además, es **cuantitativa** en la medida en que se ha tenido que llegar a la cuantificación de las cualidades porcentuándolas para poder efectuar los respectivos análisis e interpretaciones.

2.2. Métodos, técnicas e instrumento de investigación

Para acopiar la información empírica requerida se aplicaron las siguientes fichas, entrevistas y encuestas:

- 1) La ficha inicial de contactos
- 2) Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado
- 3) Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados.
- 4) Una entrevista para empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

Para poder proceder con la recolección de la respectiva información que nos dé cuenta del propósito que se persigue en esta investigación se aplicaron las preguntas que se encuentran en los instrumentos que constan en los ANEXOS 4 y 5.

El instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, está 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). Y el otro instrumento denominado "INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES", que está dirigido a directivos, además de una entrevista compuesta por cinco preguntas que se encuentra en el ANEXO 7.

2.4. Contexto

Como toda actividad humana se efectúa dentro de un contexto y siendo la investigación una actividad más del ser humano, sobre todo de los docentes, quienes debemos ser investigadores natos del fenómeno educativo, esta investigación se realizó en la provincia del Guayas, sin embargo, una parte de la muestra (33%) hubo que ubicarla en la región oriental de nuestro país, tal como puede verse en el ANEXO 6

En dicho anexo se detallan los procedimientos y lugares donde se encontraron, finalmente, a los sujetos de la investigación, lo cual no fue tarea muy sencilla, pues se encontraban muy dispersos y en sectores de alto riesgo de seguridad social.

2.5. Población y muestra

La población a la que se orientó la investigación en general fue de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, considerados desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Para mi investigación se estableció una muestra de seis titulados(as) que se ubican en diversas escuelas de la provincia del Guayas

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Los recursos empleados en la presente investigación fueron:

1. HUMANOS

- Investigadora
- Investigados
- Tutora
- Chofer

2. INSTITUCIONALES

- Instrumentos de recolección de información
- EVA

3. MATERIALES

- Encuestas
- Vehículo
- Cámara digital
- Computadora
- Impresora
- Papelería
- Internet
- Teléfono
- E-mail

4. ECONÓMICOS

- Movilización \$ 100,00
- Alimentación \$ 120,00
- Suministros \$ 80,00
- Empastado de tesis \$ 30,00

TOTAL: \$ 330,00

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

La aplicación de los instrumentos de recolección de la información mereció un trabajo de mucha acuciosidad y tino, toda vez que se trataba de acercarse a un grupo humano totalmente desconocido y disperso. Para ello se procedió así:

- a. Se recibió el instrumento debidamente diseñado por la institución (UTPL) en formato digital, mediante el EVA.
- b. Se procedió a la lectura de todo el documento para conocer su contenido.
- c. Se leyeron las instrucciones que nos envió la institución formadora para aplicar adecuadamente dichos instrumentos y procesar la información.
- d. Se procedió a contactar a los sujetos sometidos a la investigación a través de los teléfonos y correos electrónicos proporcionados por la UTPL. El 83% no respondió a los mail.
- e. Se fijaron los días y horas para la visita in situ y aplicar los instrumentos, tanto a los directivos como a los docentes investigados.
- f. Finalmente, se procedió al ordenamiento, tabulación, graficación, análisis e interpretación de los datos.

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 en ciencias de la educación de modalidad abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Considerando que la muestra asignada a la presente investigación estuvo dada por seis docentes graduados en la modalidad abierta en Ciencias de la Educación, encontramos al 83% ejerciendo la práctica profesional relacionada con su formación profesional y el 17% laborando en un campo profesional que no se corresponde con su formación profesional.

INTERPRETACIÓN.- Del análisis de estos datos se evidencia que la mayor parte de los graduados en educación de la UTPL se encuentran laborando en un campo profesional que está directamente relacionado con su formación profesional. Esta información es mejor que lo ocurrido en España, en donde, según el informe ejecutivo presentado por la *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2009)* concluye que:

España es el país en el que menos titulados universitarios continuaban en algún trabajo que ya desempeñaban antes de finalizar sus estudios, y se sitúa entre los países con mayor porcentaje de titulados que no han trabajado nunca desde su graduación (6%) o que no trabajan en el momento de la realización de la encuesta (12%), superado en este último indicador sólo por los titulados italianos (13%). Además, se registra en nuestro país el mayor número de titulados que han llegado a estar desempleados en algún momento, desde su finalización de los estudios, lo cual da idea de una cierta precariedad en el empleo. El porcentaje es del 61%, frente al 34% que se da en el conjunto de los países estudiados. (p. 45).

Aunque, en la muestra asignada hay un 17% que no está ejerciendo su profesión, no se evidencia desempleo

Tabla No 1: Ubicación geográfica de los titulados

Establecimiento	Frecuencia	%
Escuela Fiscal Mixta “Independencia del Ecuador”	1	16,66
Escuela Fisco-Misional “Juan Tanca Marengo”	1	16,66
Iglesia San Miguel de Sucumbíos	1	16,66
Escuela Particular “América Unida”	1	16,66
Centro de Educación Básica “Dr. Juan Tanca Marengo”	1	16,66
Trabajo independiente desde casa	1	16,66

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

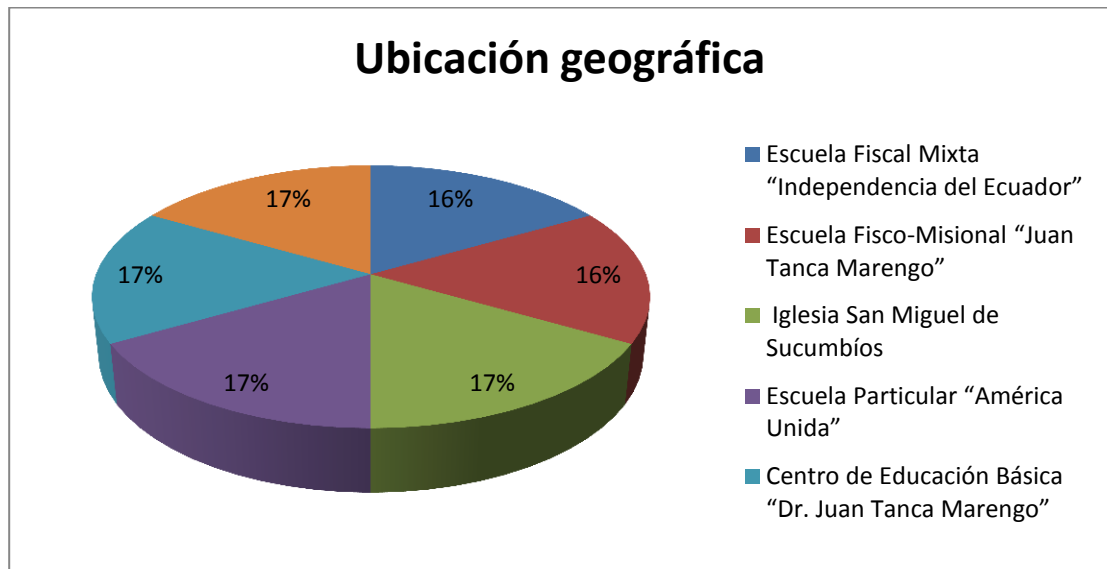


Figura No 1: Ubicación geográfica de los titulados

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.1.1.2. Edad.

En torno a las edades de los(as) docentes que sirvieron de muestra fluctúan en el rango que va desde los 34 hasta los 54 años de edad. Se encontró un docente con 34 años, una con 41, otra con 42, una cuarta con 46 y dos con 54 años de edad.

INTERPRETACIÓN.- Si consideramos la edad promedio de los docentes investigados, que es de 44 años, se puede afirmar que el 50% está por debajo de esa media y el otro 50% está por encima, lo cual favorece un proceso de capacitación o desarrollo profesional en áreas específicas requeridas para su desempeño profesional acorde a las

exigencias de la sociedad actual para propender al impulso de una verdadera calidad de la educación.

También, con esto, se puede evidenciar que en la muestra asignada la edad no ha generado dificultad al momento de conseguir empleo como se concluyó en el estudio realizado en España (ANECA, 2009):

“La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales contratadores hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad y la postergación de la finalización de los estudios responda a una menor capacidad intelectual.” (p. 59).

Tabla No 2: Edad de los titulados

Rango	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	1	16.66
41 a 50	3	50
51 y más	2	33.33

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

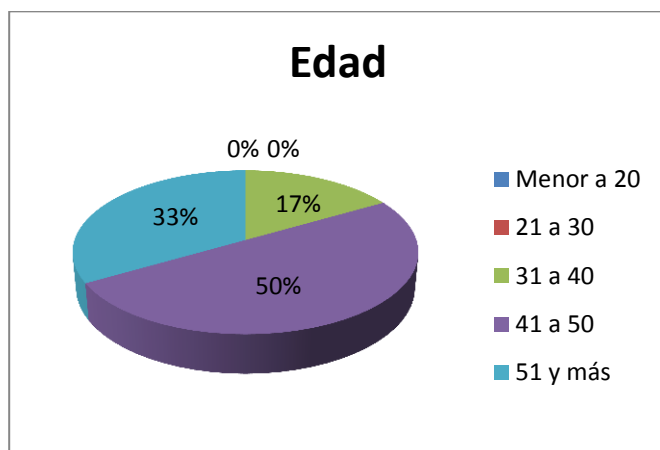


Figura No 2: Edad de los titulados

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.1.1.3. Sexo.

Sobre el sexo de los encuestados obtuvimos que el 83%, que equivalen a 5 docentes, pertenecen al sexo femenino y el 17%, o sea 1, corresponde al sexo masculino.

INTERPRETACIÓN.- Es importante esta información toda vez que de un tiempo hacia acá se ha venido notando el incremento sustancial de la mujer en el mundo laboral/profesional, situación que hasta no hace muchas décadas estaba muy limitado para ella. “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” (Weller, 2006, p. 4).

Esta situación se evidencia, sobre todo, en el ejercicio docente donde es más notoria la participación del género femenino.

Tabla No 3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	16,6666667
Femenino	5	83,3333333
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTP

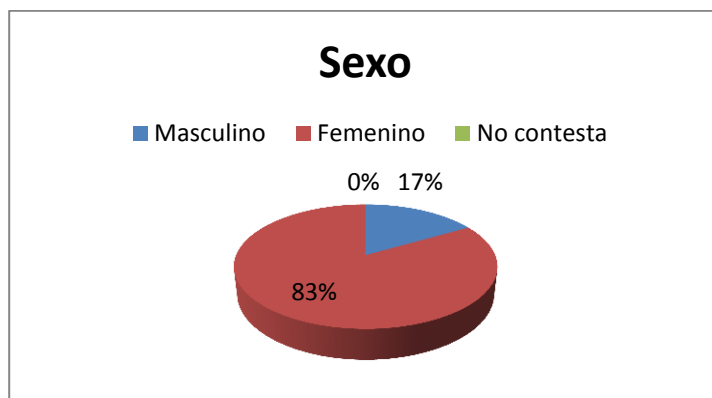


Figura No 3: Sexo

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTP

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Del total de la muestra se determinó que el 83% de docentes encuestados se graduaron en colegios fiscales y el 17% se graduó en un colegio de sostenimiento fisco-misional. Todas estas instituciones realizaron sus estudios, al menos hasta cuando se graduaron de bachilleres los encuestados, bajo la modalidad regular.

INTERPRETACIÓN.- Esta información evidencia que la UTPL atiende a sectores sociales que buscan profesionalizarse y que pertenecen a un nivel social medio. Con la modalidad abierta y a distancia se ofrece una solución a la problemática de horarios ya que “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” (Weller, 2006, p. 5).

Tabla No 4: Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	83,33333333
Fiscomisional	1	16,66666667
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

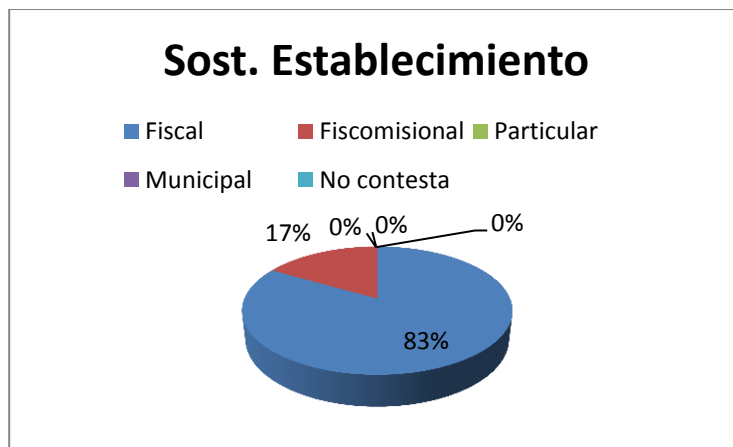


Figura No 4: Sost. Establecimiento

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.1.2.2. Tipo de educación.

En torno al tipo de educación que recibieron los graduados se obtuvo la siguiente información: el 83% de ellos/as estudiaron su bachillerato en colegios con sostenimiento fiscal y el 17% lo hizo en colegio fiscomisional. Concomitante a ello se determinó que el 100% estudió dicho nivel en establecimientos de modalidad regular.

INTERPRETACIÓN.- A pesar de que la mayoría de los encuestados realizó sus estudios en colegios cuyo sostenimiento era fiscal y sólo el 17% lo ha hecho en colegio fiscomisional, sin embargo, tuvieron la decisión de realizar estudios superiores en una institución de sostenimiento particular y a distancia, a pesar de que los estudios previos los efectuaron bajo la modalidad regular, es decir, sin ninguna experiencia para efectuar estudios en una modalidad muy diferente donde se requiere autonomía e independencia. Esto se debe a que “para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros” (Weller, 2006, p.5), resultando una gran opción realizar lo estudios a distancia porque permien cumplir sin ningún problema con los horarios laborales.

Tabla No 5: Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

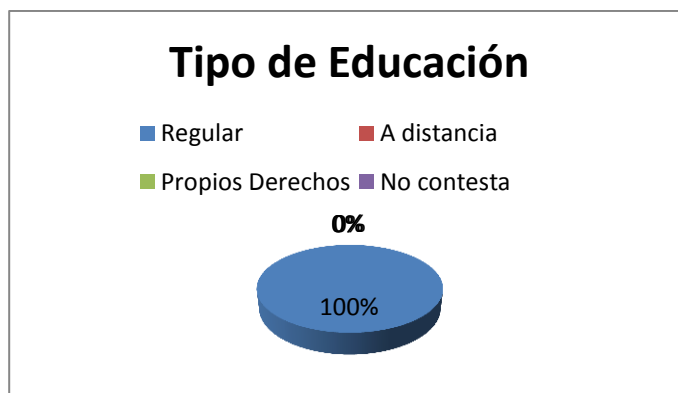


Figura No 5: Tipo de Educación

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

Uno de los encuestados se encuentra egresado de un Programa de postgrado a nivel de maestría, lo que representa el 17%, mientras que el otro 83% no ha incursionado en este tipo de estudio.

INTERPRETACIÓN.- En esta variable sí se ha demostrado un mínimo de preocupación de los graduados por realizar estudios de niveles más avanzados en su campo profesional u otro semejante, pues sólo el 17% está culminando un nivel de postgrado en una maestría. Se encuentra una situación similar en España donde “según la concepción puramente acreditativa del título universitario, el único requerimiento al que se enfrenta un universitario es aprobar su carrera para ganar así un título y una posición laboral asegurada entre la élite profesional” (ANECA, 2009, p.76), lo que estaría frenando el interés por una superación continua.

Tabla No 6: Nivel de estudios

Opciones	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Postgrado	1	16,66
Ninguno	5	83,33

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

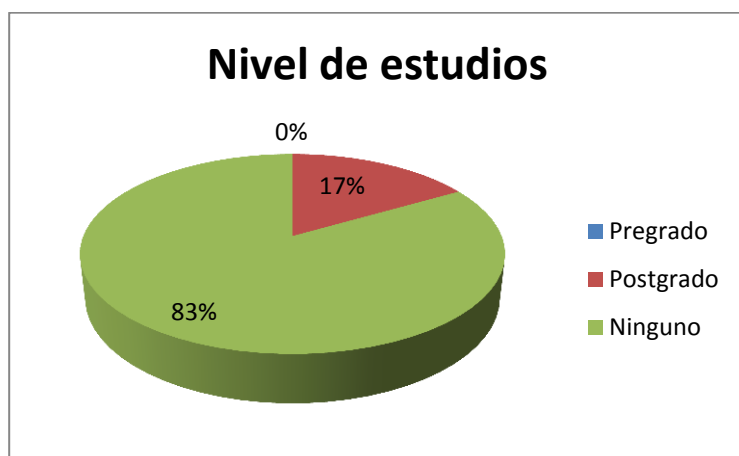


Figura No 6: Nivel de estudios

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.

El 83% de los encuestados da cuenta de que se encuentra laborando en un puesto relacionado directamente con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de educación básica. El otro 17% se encuentra laborando en un puesto que no está relacionado directamente con sus estudios universitarios que realizó, pero está trabajando en un puesto que tiene alguna afinidad.

INTERPRETACIÓN.- Los resultados obtenidos en este apartado evidencian que la formación profesional brindada por la UTPL fue pertinente a los requerimientos de los graduados y de la sociedad. “La importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales” (ANECA, 2009, p. 111).

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

El 66% de los encuestados trabaja en un solo establecimiento y el 33% no contesta porque se encuentran trabajando de manera independiente.

INTERPRETACIÓN.- Los resultados van acordes a la realidad actual del docente, ya que quienes poseen una partida fiscal no pueden tener otro contrato.

Tabla No 7: Establecimientos que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	66,6666667
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	33,3333333
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

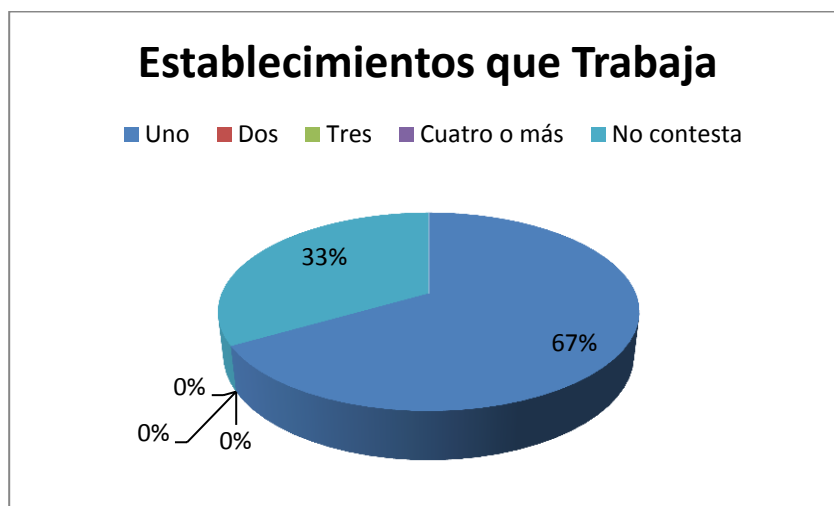


Figura No 7: Establecimientos que trabaja
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

El 17% desempeña un cargo directivo dentro de la institución. El 50% están desempeñándose como docentes; y, el otro 33% cumplen otras funciones en su actividad laboral.

INTERPRETACIÓN.- estos resultados demuestran que la mayoría de los graduados están desempeñándose en lo que recibieron en su formación profesional. Contrario a lo que sucede en España:

Es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo. Allen y Weert, 2007 (como citó Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M., 2009, p. 37).

Tabla No 8: Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	16,6666667
Administrativo	0	0
Docente	3	50
Operativo	0	0
Otro	2	33,3333333
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

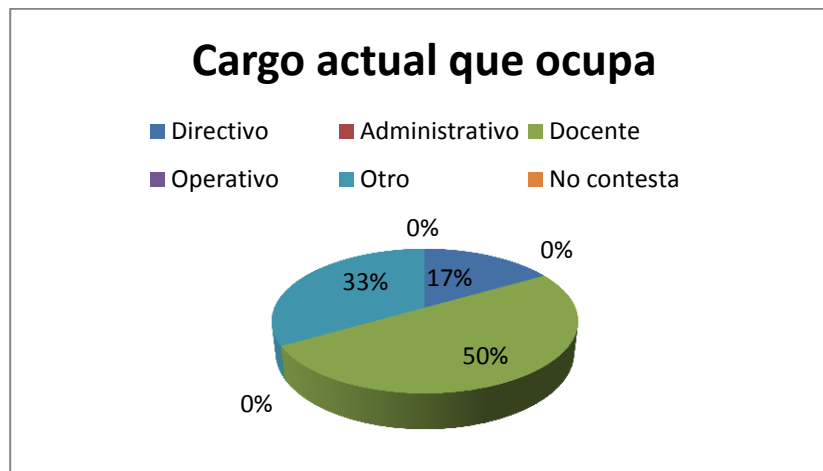


Figura No 8: Cargo actual que ocupa

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

En torno a la información recopilada en este apartado se evidenció que el 50% de los graduados tienen nombramiento fiscal en su puesto de trabajo, en tanto que el 17% tiene contrato indefinido y el 33% no contesta. Además, el 33% de los graduados laboran en establecimientos cuyo sostenimiento es fiscal, el 17% en establecimiento Fisco-Misional, el otro 17% lo hace en establecimiento particular y el restante 33% no contesta.

INTERPRETACIÓN.- La seguridad y estabilidad laboral es evidente para el 67% de los graduados en la UTPL, a pesar de que el otro 33% no contestaron este apartado. Junto a ello se evidencia que el campo profesional está dando cobertura a los graduados de

esta Universidad, pues existen profesionales tanto en el fisco como en el particular y en el fiscomisional. Además de las crecientes oportunidades de crecimiento y postulación para una partida fiscal que actualmente llega a ser mejor remunerada que en la empresa privada, contrario a lo que sucede en España:

Las ventajas de la empresa privada, como vía para la inserción laboral, son destacadas especialmente por contraste con el empleo público. La percepción de los grupos es que la remuneración en el sector privado es superior a la ofrecida en el sector público. (ANECA, 2009, p. 101).

Tabla No 9: Características del trabajo actual

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	16,6666667
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	33,3333333
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

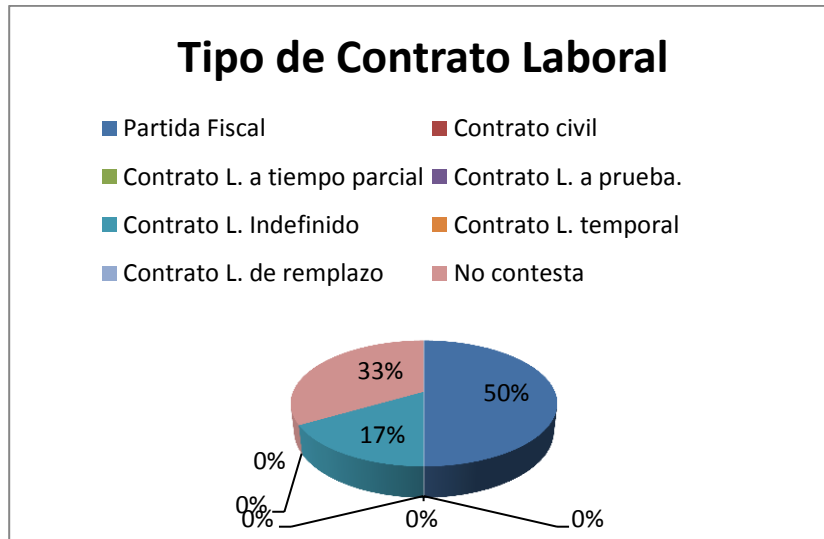


Figura No 9: Características del trabajo actual

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 10: Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	33,3333333
Fisco misional	1	16,6666667
Particular	1	16,6666667
Municipal	0	0
No contesta	2	33,3333333
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

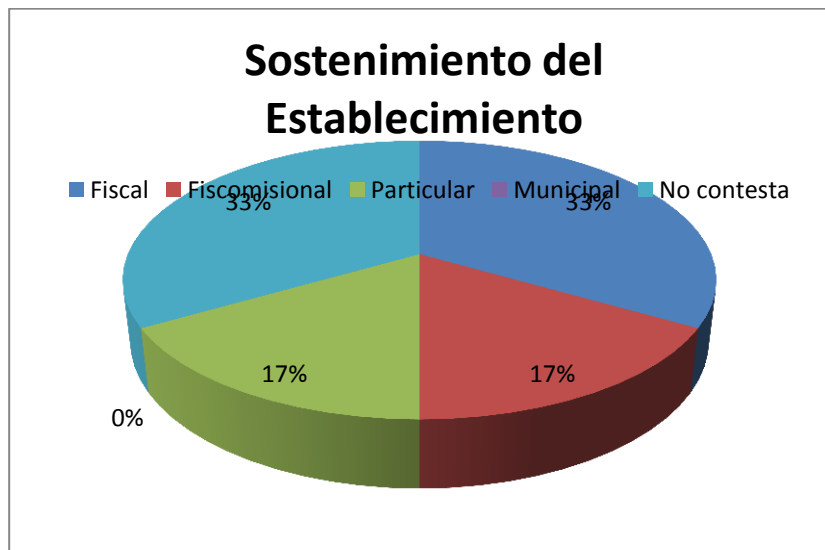


Figura No 10: Sost. Establecimiento

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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.

Los resultados de la encuesta aplicada a docentes y empleadores arrojó como resultado que el 83% se encuentra trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica, en tanto que el

otro 17% se encuentra realizando actividades que no se relacionan directamente con los estudios que realizó.

INTERPRETACIÓN.- De ello se desprende que existe una relación directa entre la formación profesional que recibieron los encuestados, en su mayoría, y su desempeño profesional. Esta situación ha llevado a los graduados-encuestados a sentirse muy satisfechos debido a que han realizado una excelente inversión; y, los empleadores se sienten, también, satisfechos por contar con profesionales de la docencia que cumplen su trabajo fundamentados en sustentos científicos. Tal como se evidenció en el estudio de inserción laboral:

Los titulados esperan, a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio. Sus expectativas laborales les sitúan en puestos de trabajo mejores que quienes poseen titulaciones de inferior nivel. En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio) (ANECA, 2009, p. 111)

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.

La información empírica da cuenta de que tanto los empleadores como los titulados que fueron encuestados le brindan mucha importancia a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación, pues son las requeridas en los actuales momentos, con la salvedad de incrementar una mayor formación en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

INTERPRETACIÓN.- Es evidente que tanto los empleadores como los titulados en la UTPL que fueron sometidos a investigación se encuentran bien informados sobre la propuesta en torno a las competencias de los docentes de este nuevo milenio, según lo dado por la UNESCO, en el sentido de que los docentes deben usar dichas tecnologías en el desempeño profesional. El estudio de inserción laboral concluye:

Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. El conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo. (ANECA, 2009, p.123).

Queda a la Universidad realizar un rediseño en el currículo de la carrera de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica para que se incorpore este requerimiento social.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Considerando los resultados obtenidos en la pregunta 18, se puede evidenciar lo siguientes: para el cargo de Director(a) no es una opción muy acogida, pues, sólo un 17% del total de la muestra lo ve como una buena opción para su desempeño con su formación profesional lograda. De igual manera resulta poco atractivo la gerencia de ONG y la supervisión zonal.

En tanto que resulta más atractivo el desempeñarse como Consultor educativo (33%), docente de educación básica (83%), el 50% aspira a ser docente de bachillerato, al 33% le gustaría ser docente universitario, al 67% no le vendría mal desempeñarse como apoyo en tareas dirigidas y el 83% también ve que la función de docente de Institutos Pedagógicos sería otra alternativa interesante.

Finalmente, se evidenció que la función de terapeuta psicopedagógico no es una opción muy acogida, aunque sería una alternativa poco priorizada.

INTERPRETACIÓN.- Es evidente que las funciones directrices no son apetecidas por los graduados que fueron sometidos a investigación, lo que deja un ambiente de preocupación que se debería tener presente en otro proceso de indagación. En lo

referido a las demás opciones, se evidencia una aceptación considerable y que da cuenta de la seguridad en la formación profesional.

Los estudios que se han realizado sobre el significado del trabajo suelen utilizar dos conceptos muy próximos entre sí. Uno de ellos es el de centralidad absoluta del trabajo en la vida, que se refiere a la importancia atribuida al trabajo por sí mismo dentro de la realización personal, y se mide habitualmente por la respuesta a una pregunta sobre si se abandonarían o no el trabajo tras haber ganado un premio en la lotería suficiente para pasar el resto de la vida sin trabajar. El otro concepto es el de centralidad relativa que señala, por el contrario, el papel que se concede al trabajo en comparación con otros aspectos de la vida, tales como la familia o el ocio. (ANECA, 2009, p. 111).

El bajo interés en las funciones directrices puede deberse, como sugiere el estudio, a la gran demanda de tiempo que estos puestos requieren, ya que se evidencia un gran valor por el tiempo libre o el ocio.

Tabla No 11: Opciones de trabajo - Rector

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,6666667
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,6666667
6	0	0
7	1	16,6666667
8	1	16,6666667
9	0	0
10	0	0
11	2	33,3333333
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

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

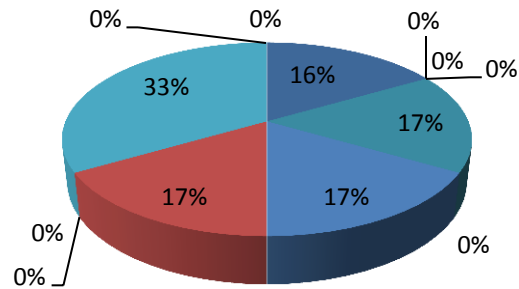


Figura No 11: Opciones de trabajo - Rector

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 12: Opciones de trabajo – Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	33,3333333
10	1	16,6666667
11	1	16,6666667
12 Menor opción	2	33,3333333
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

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

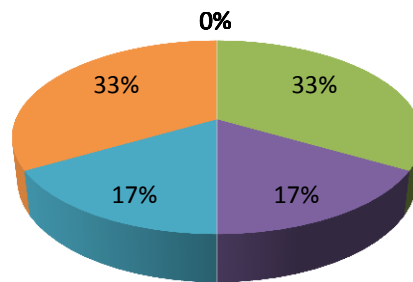


Figura No 12: Opciones de trabajo – Gerente de ONG

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 13: Opciones de trabajo – Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6666667
3	1	16,6666667
4	2	33,3333333
5	0	0
6	0	0
7	1	16,6666667
8	1	16,6666667
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

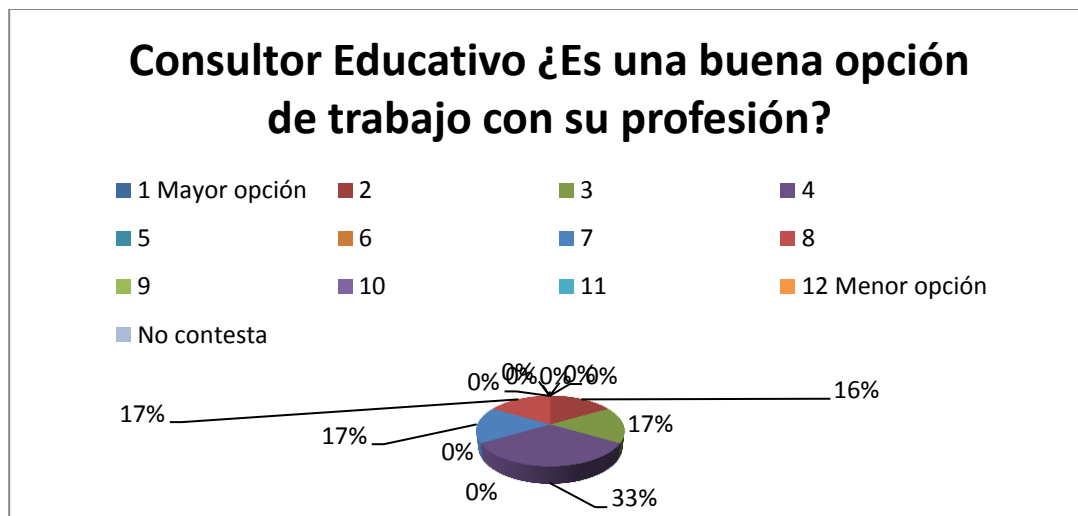


Figura No 13: Opciones de trabajo – Consultor Educativo
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 14: Opciones de trabajo – Cargo Burocrático

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,6666667
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16,6666667
11	1	16,6666667
12 Menor opción	3	50
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

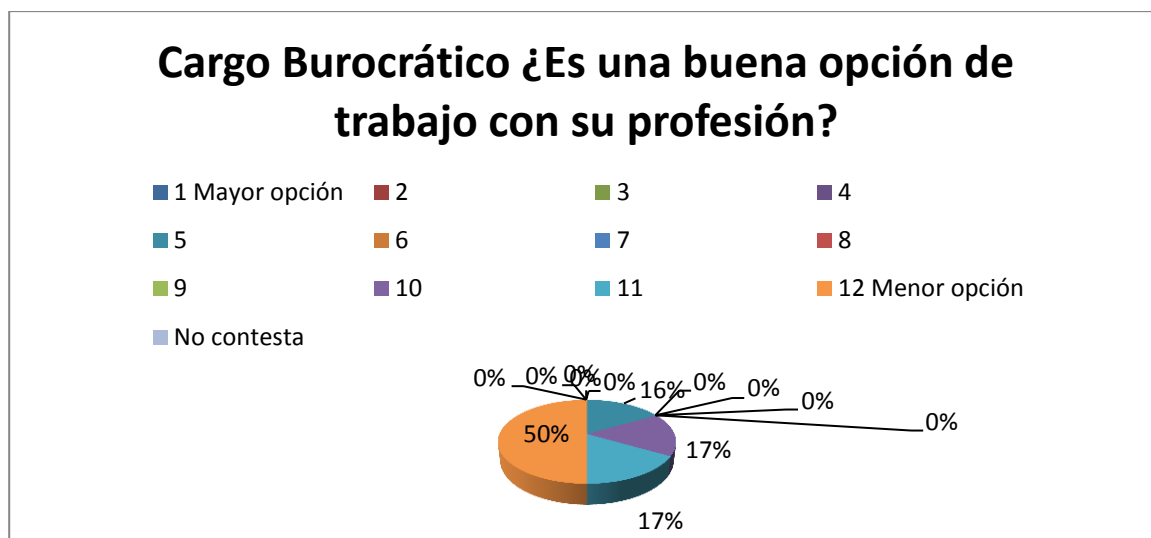


Figura No 14: Opciones de trabajo – Cargo Burocrático
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 15: Opciones de trabajo – Investigador Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	33,33333333
5	0	0
6	0	0
7	1	16,66666667
8	1	16,66666667
9	2	33,33333333
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

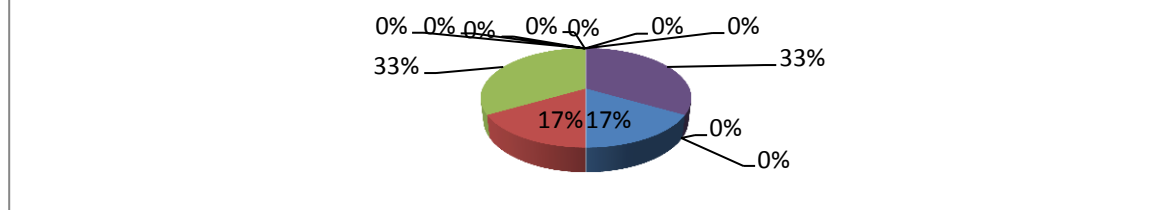
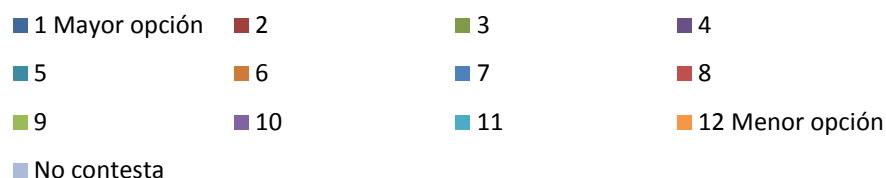


Figura No 15: Opciones de trabajo – Investigador Educativo

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 16: Opciones de trabajo – Docente E.B.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	83,33333333
2	0	0
3	1	16,66666667
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	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

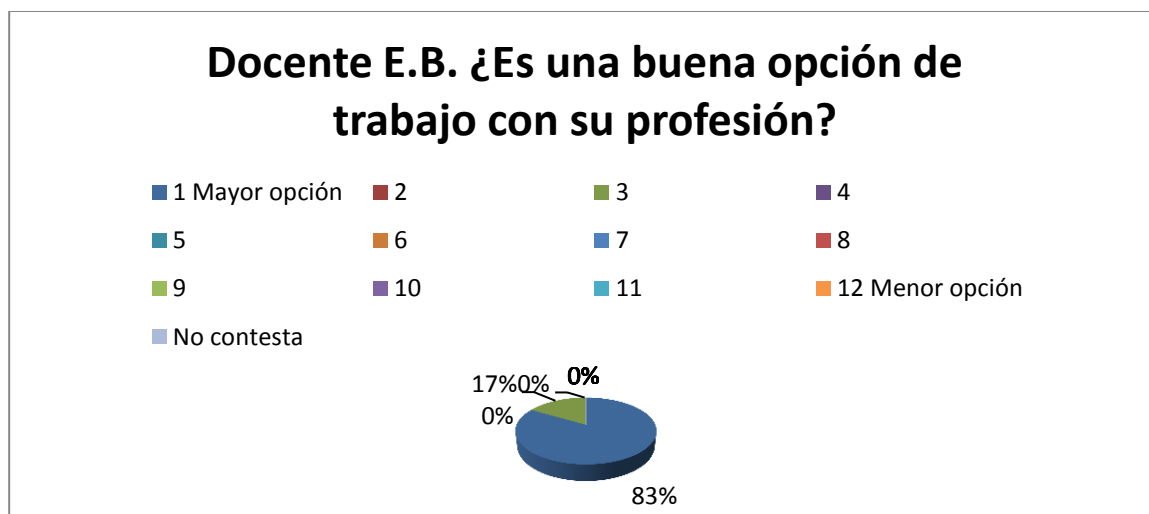


Figura No 16: Opciones de trabajo – Docente E.B.

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 17: Opciones de trabajo – Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,3333333
3	1	16,6666667
4	0	0
5	0	0
6	2	33,3333333
7	1	16,6666667
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

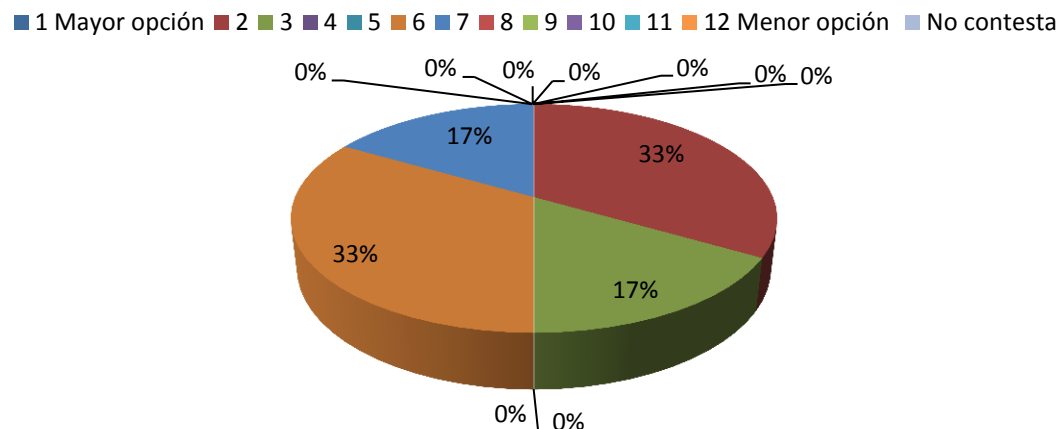


Figura No 17: Opciones de trabajo – Docente de Bachillerato

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 18: Opciones de trabajo – Docente Universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	33,3333333
5	0	0
6	0	0
7	2	33,3333333
8	0	0
9	0	0
10	2	33,3333333
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

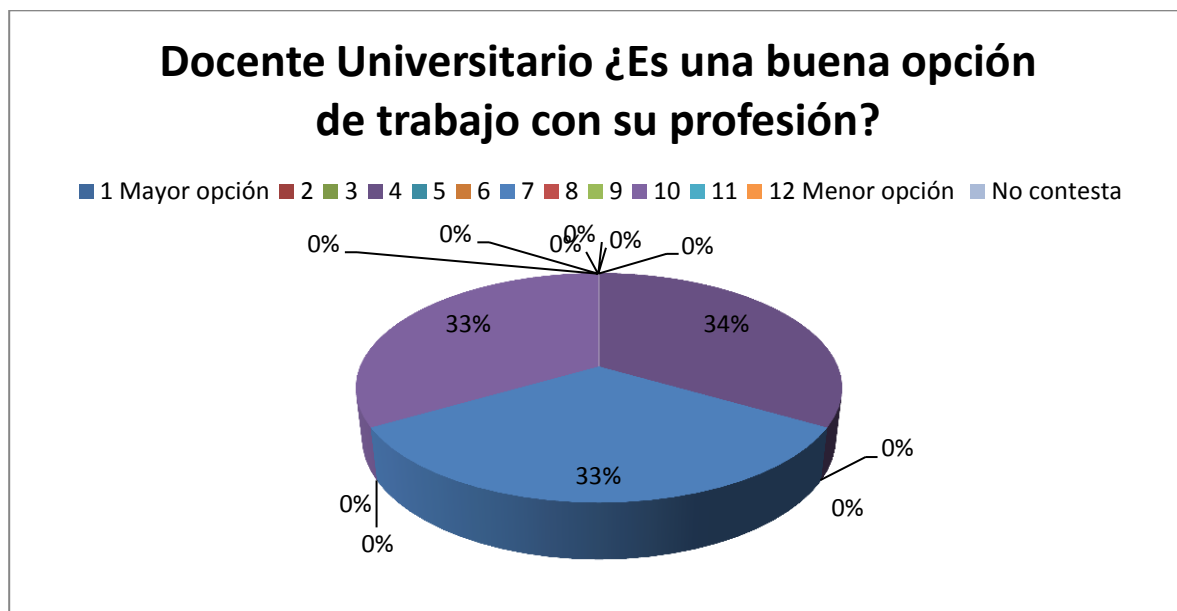


Figura No 18: Opciones de trabajo – Docente Universitario
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 19: Opciones de trabajo – Terapia Psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,6666667
6	2	33,3333333
7	0	0
8	1	16,6666667
9	1	16,6666667
10	0	0
11	1	16,6666667
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

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

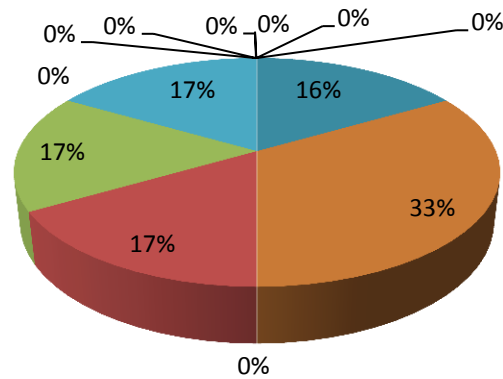


Figura No 19: Opciones de trabajo – Terapia Psicopedagógica

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 20: Opciones de trabajo – Tareas Dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,3333333
3	2	33,3333333
4	0	0
5	1	16,6666667
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16,6666667
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

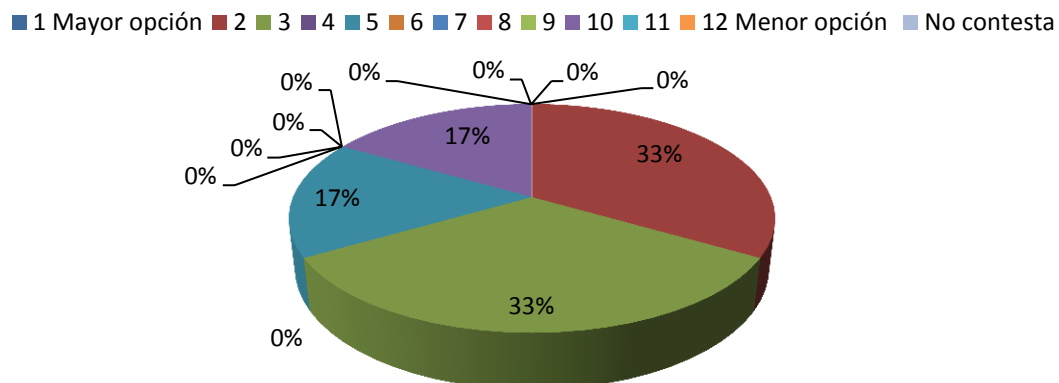


Figura No 20: Opciones de trabajo – Tareas Dirigidas

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 21: Opciones de trabajo – Supervisor Zonal

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	16,6666667
7	0	0
8	2	33,3333333
9	0	0
10	1	16,6666667
11	1	16,6666667
12 Menor opción	1	16,6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

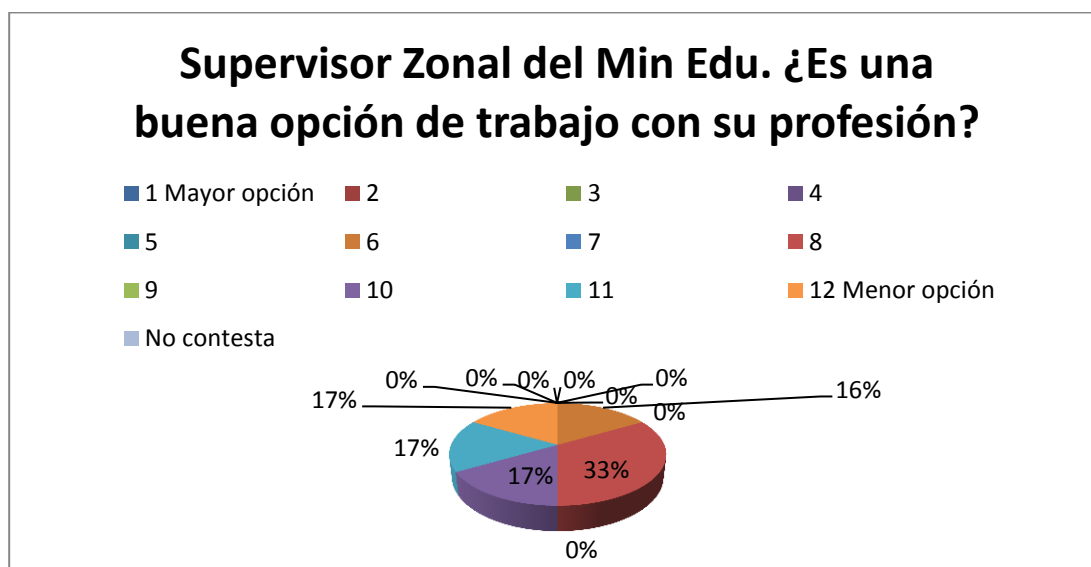


Figura No 21: Opciones de trabajo – Supervisor Zonal
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 22: Opciones de trabajo – Docente de Inst. Pedag.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6666667
3	1	16,6666667
4	0	0
5	2	33,3333333
6	1	16,6666667
7	0	0
8	0	0
9	1	16,6666667
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

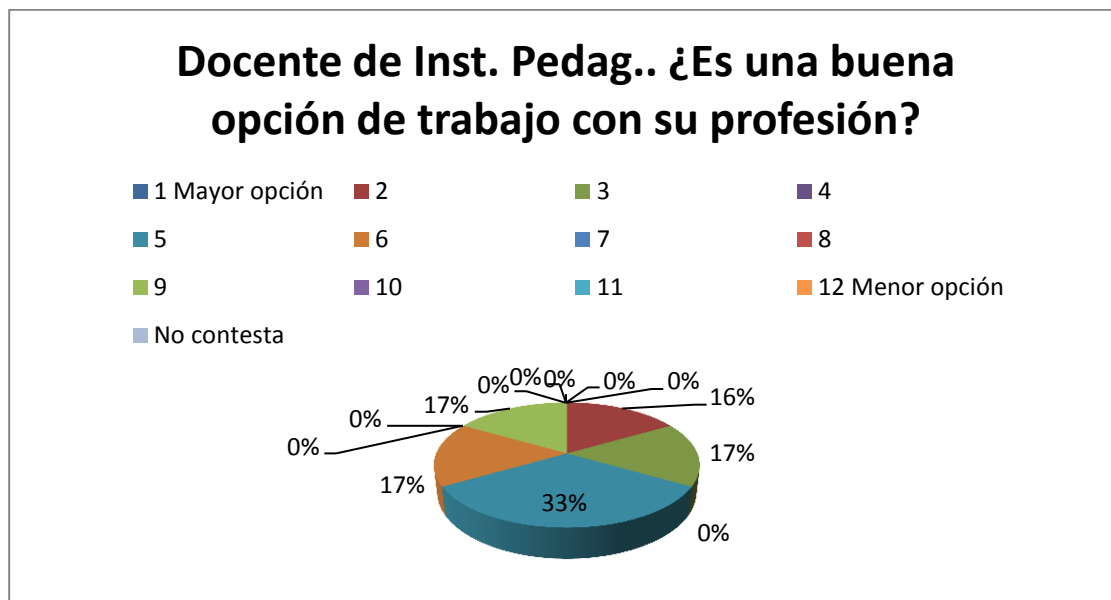


Figura No 22: Opciones de trabajo – Docente de Inst. Pedag.
 FUENTE: Graduados y directivos investigados
 ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.4. Satisfacción docente

Los datos recopilados dan cuenta de que el 100% de los encuestados se encuentran totalmente satisfechos con la formación profesional, que son los estudios realizados, y su coincidencia con la actividad laboral o práctica profesional.

El 92% de los investigados evidencian una satisfacción total por el estatus social que les provee la profesión docente.

Al igual que la satisfacción del titulado por el estatus que le brinda la profesión docente, se tuvo igual porcentaje sobre la satisfacción de los investigados por el prestigio social que tiene esta profesión.

La investigación nos puso en relieve que el 83% de la muestra se siente medianamente satisfecho con las posibilidades de ascenso laboral en sus puestos de trabajo.

El 79% de la muestra se encuentra medianamente satisfecho con el interés que tienen por el trabajo.

El 92% de los docentes investigados demuestran estar muy satisfechos con la diversidad de tareas o actividades que implica la labor docente. Esto corresponde a la casi totalidad de los investigados.

Si bien es cierto que el 79% de los investigados están medianamente satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la docencia nos ofrece, sin embargo, no llegamos ni al 100% ni tampoco es una satisfacción total.

Además, el 96% de los investigados se encuentran muy satisfechos con su realización y/o crecimiento personal.

INTERPRETACIÓN.- Los contenidos curriculares que abordaron los graduados investigados han sido pertinentes para su campo laboral y es lo que los hace sentirse satisfechos con la formación recibida para enfrentar su actividad laboral.

La formación profesional les brindó la suficiente inducción para sentirse muy cómodos con el lugar que ocupan sirviendo a la sociedad, es decir, que su trabajo lo hacen por convicción y no por obligación.

Los niveles de satisfacción son coherentes con la convicción de ser docentes por vocación como una profesión que les favorece brindar servicio a la colectividad sin esperar recompensas materiales.

A pesar de que la mayoría no aspira a tener la dirigencia de instituciones educativas, ONG's o tareas de supervisión, sin embargo, no están muy satisfechos con las posibilidades de ascensos laborales en sus instituciones. Esto demuestra un cierto grado de incongruencia. También se contradice con las aspiraciones a cargos directrices, a lo cual no aspiran la mayoría de ellos.

El nivel de satisfacción por el estatus social y el prestigio que da esta profesión, es coherente, porque los retos no importan si de por medio está la verdadera vocación. Además se muestra lo que viene sucediendo con la mayoría de los docentes, porque cualquiera puede ejercer la docencia, pero los docentes no pueden ejercer otras profesiones.

En España se evidenció poca satisfacción con la formación recibida:

La solicitud de una valoración de la formación recibida durante el período universitario fue respondida por una amplísima mayoría de interlocutores con un juicio negativo sobre la formación recibida, motivado principalmente por la escasa utilidad percibida de los estudios superiores para la consecución de un puesto de trabajo. (ANECA, 2009, p. 61).

Esto no sucede con la muestra asignada ya que se muestran muy satisfechos en todos los ámbitos consultados

Tabla No 23: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
Pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	92
P20.3	4	92
P20.4	3	83
P20.5	3	79
P20.6	4	92
P20.7	3	79
P20.8	4	96

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

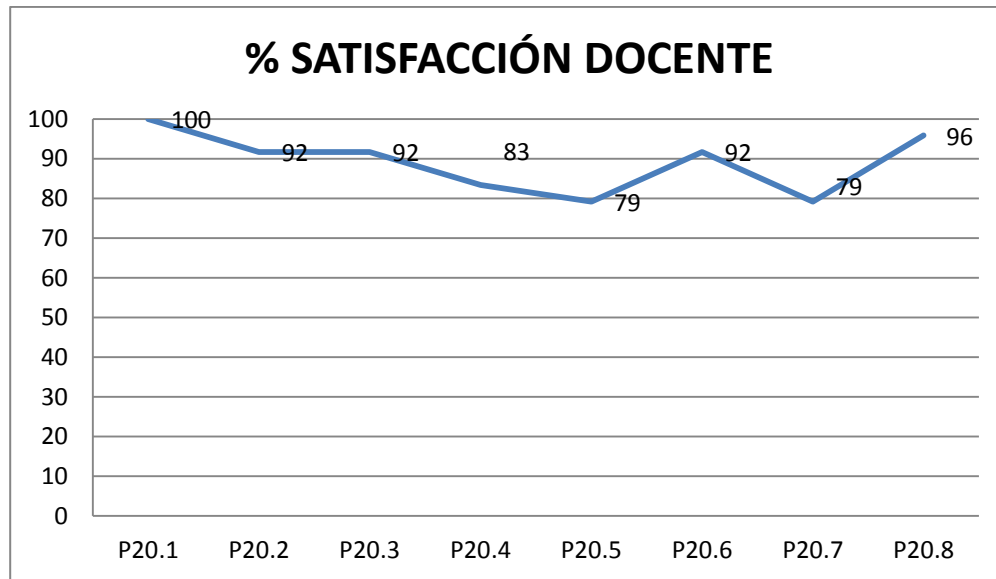


Figura No 23: Satisfacción docente

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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.

Los aspectos metodológico-didácticos son bastante frecuentes (7.9) en los graduados, según la información proporcionada por ellos; así mismo, se determinó que ven como muy importante (9.6) estos aspectos; y, sobre el nivel de formación requerido se obtuvo que es necesario un alto nivel (9.1).

Estos aspectos declarados por los docentes se corresponden con la información proporcionada por los directivos, para quienes son muy frecuentes (9.2), muy importantes (9.6) y, con un alto nivel de formación requerido (9.5).

INTERPRETACIÓN.- Los datos proporcionados nos dan una congruencia en el uso de los aspectos metodológicos didácticos, toda vez que los datos proporcionados por los docentes coinciden en la valoración con los datos por los empleadores/directivos.

Tabla No 24: Aspectos Metodológicos – Didácticos (Titulados)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	83	3	83
P2	3	71	3	83	3	83
P3	3	71	3	83	3	83
P4	3	67	3	79	3	79
P5	3	67	3	67	3	71
P6	3	71	3	79	3	75
P7	3	71	3	83	3	79
P8	3	71	3	83	3	83
P9	3	71	3	79	3	79
P10	3	63	3	83	3	79
P11	3	71	3	79	3	75
P12	2	58	3	71	3	67
P13	3	63	3	79	3	75
P14	3	71	3	83	3	83
P15	2	58	3	79	3	83
P16	3	67	3	83	3	71
P17	2	58	3	83	3	71
P18	2	42	3	79	2	46

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

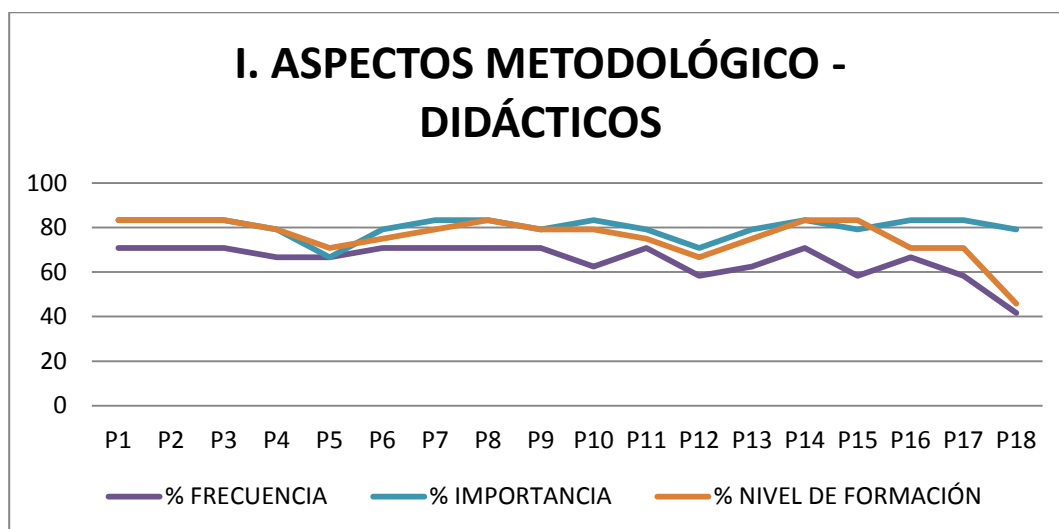


Figura No 25: Aspectos Metodológicos – Didácticos (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 26: Aspectos Metodológicos – Didácticos (Directivos)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	46	2	50	2	50
P2	2	50	2	50	2	50
P3	2	50	2	50	2	50
P4	2	50	2	50	2	50
P5	2	46	2	50	2	50
P6	2	42	2	46	2	46
P7	2	46	2	50	2	50
P8	2	50	2	50	2	50
P9	2	60	2	50	2	50
P10	2	46	2	50	2	46
P11	2	50	2	50	2	50
P12	2	46	2	46	2	50
P13	2	38	2	42	2	42
P14	2	50	2	50	2	50
P15	2	50	2	50	2	50
P16	2	46	2	50	2	46
P17	2	42	2	46	2	42
P18	1	33	2	38	1	33

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

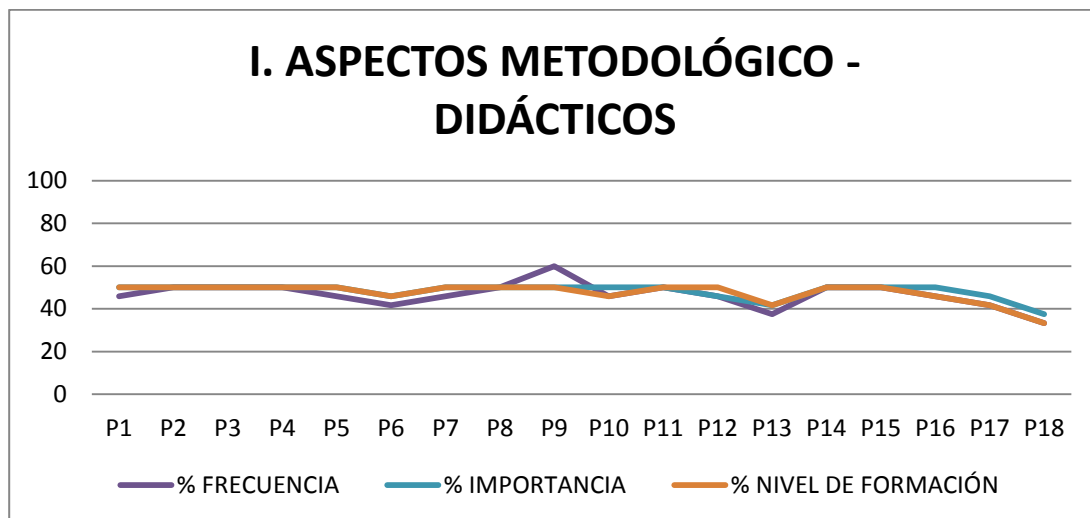


Figura No 26: Aspectos Metodológicos – Didácticos (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

Otro de los aspectos que fueron considerados en la investigación dentro del inventario de las tareas del trabajo realizado por el docente está la autoevaluación que practica a su ejercicio docente.

En este caso se obtuvieron los siguientes resultados: En cuanto a la frecuencia de su práctica, los docentes dicen que lo hacen con bastante frecuencia (8.3), pero le dan mucha importancia (9.6) a este aspecto y creen que para el cumplimiento de ello se requiere un alto nivel de formación (8.9).

Esta afirmación de los docentes es corroborada por los directivos, para quienes, tanto la frecuencia (9.8) de la práctica de la autoevaluación de la práctica docente, la importancia de aplicarla (9.8) y el nivel de formación que se requiere para su ejecución (9.8) fueron valorados como alto.

INTERPRETACIÓN.- Como se puede ver, esta tarea de los docentes tiene un alto nivel de coherencia entre lo que sostienen los docentes y sus respectivos directivos, lo que da lugar a una total confiabilidad de la información proporcionada.

Tabla No 27: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	67	3	83	3	75
P20	3	75	3	83	3	75
P21	3	67	3	75	3	71
P22	3	67	3	79	3	75

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTP

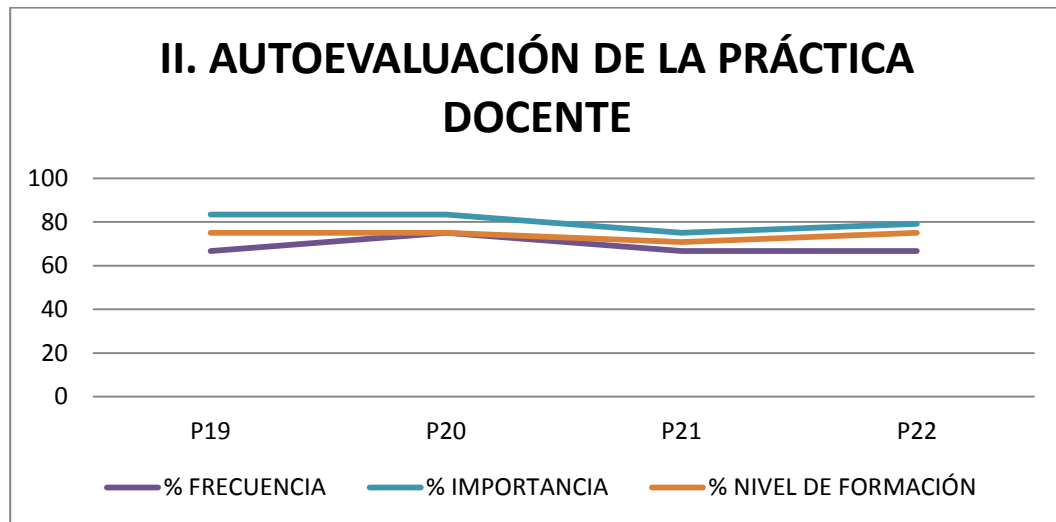


Figura No 27: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTP

Tabla No 28: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	46	2	46	2	46
P20	2	50	2	50	2	50
P21	2	50	2	50	2	50
P22	2	50	2	50	2	50

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTP

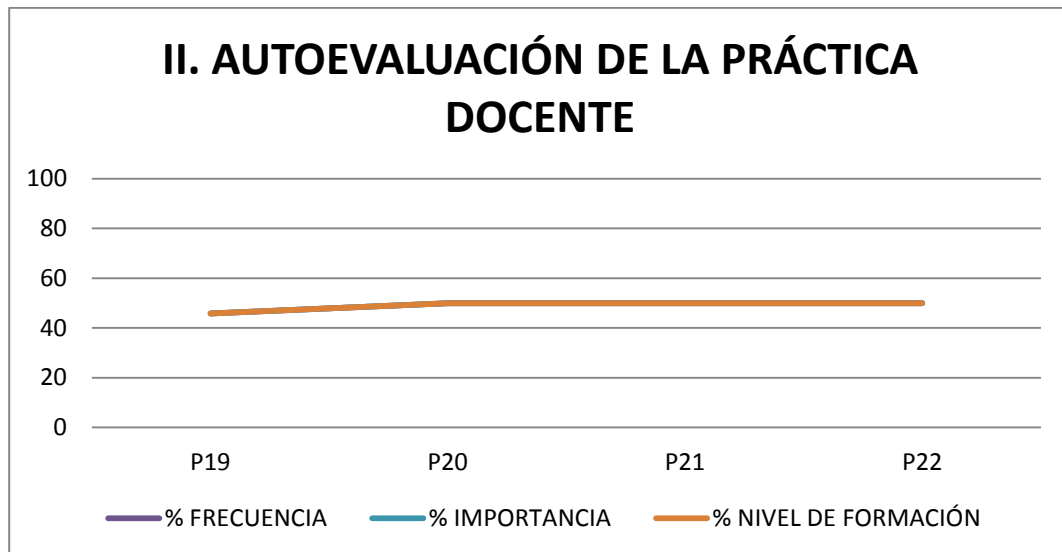


Figura No 28: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

Otra de las tareas que cumplen los titulados en sus funciones como docentes se encuentra la investigación educativa, en cuyo caso la investigación nos arrojó que su cumplimiento lo hacen con poca frecuencia (6.4), le dan bastante importancia (8.3) a su aplicación y requieren bastante nivel de formación para hacerlo (7.6).

Sus directivos dieron cuenta de una mayor apreciación, con una superación en la frecuencia (9.2) con que se ejerce esta actividad, sobre la importancia (9.7) de la aplicación de esta tarea, y un requerimiento muy alto sobre el nivel de formación (9.3).

INTERPRETACIÓN.- En esta tarea se evidencia una valoración superior de los directivos en relación a los graduados. Es una situación de pequeño desfase que preocupa y por lo tanto se debe abordar en una próxima investigación.

Tabla No 29: Inv. Educativa (Titulados)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	46	3	67	3	63
P24	2	42	3	71	2	58
P25	2	54	3	71	3	67
P26	2	54	3	67	2	58
P27	3	63	3	71	3	67
P28	3	63	3	71	3	67

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

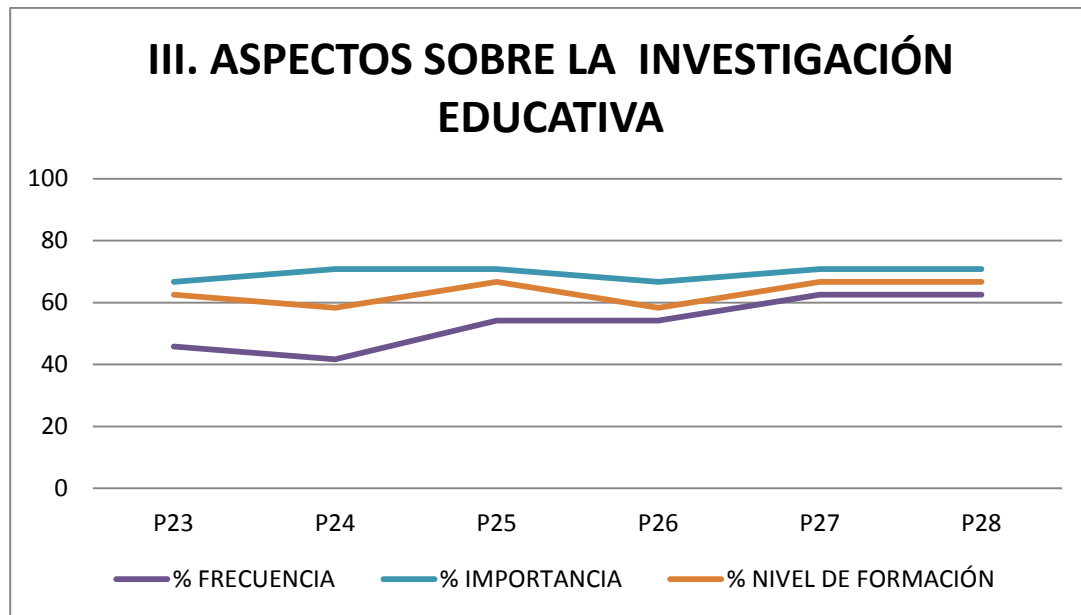


Figura No 29: Inv. Educativa (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 30: Inv. Educativa (Directivos)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	46	2	50	2	46
P24	2	38	2	46	2	42
P25	2	50	2	50	2	50
P26	2	46	2	46	2	46
P27	2	46	2	50	2	46
P28	2	50	2	50	2	60

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

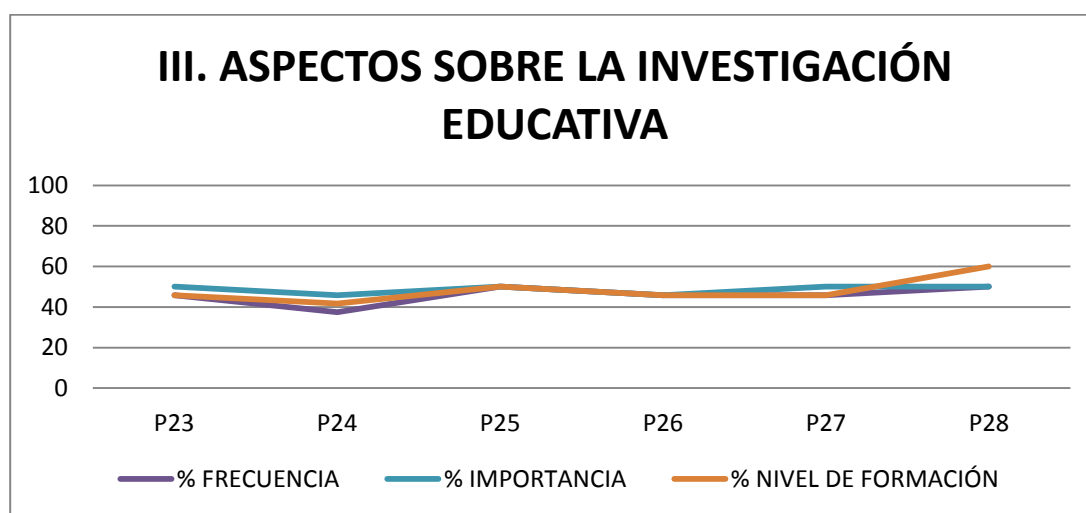


Figura No 30: Inv. Educativa (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

En lo referente a la tarea de participación en actividades académicas, normativas y administrativas por parte del titulado se obtuvieron los siguientes resultados: la información proporcionada por los directivos supera relativamente a la proporcionada por los titulados. Así tenemos que sobre la frecuencia con que participa, los docentes aceptan que lo hacen con bastante frecuencia (7.5) en tanto que los directivos expresan que lo hacen con mucha frecuencia (9.3). Sobre la importancia que le dan a la participación en estas actividades, los titulados dicen que lo ven como muy importante (8.8) y los directivos coinciden con ello, pero con una cuantificación un poco mayor (9.3).

Esta valoración se repite tanto en titulados (8.7) como en directivos (9.3) al referirse al nivel de formación requerido para cumplir con estas tareas.

INTERPRETACIÓN.- Esta información demuestra una completa satisfacción de los directivos con respecto a lo que hacen sus docentes en estas tareas. Además, se demuestra que hay un fuerte nivel de cumplimiento de estas tareas por parte de los docentes.

Tabla No 31: Participación en Actividades (Titulados)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	71	3	71	3	75
P30	3	67	3	83	3	83
P31	3	67	3	75	3	79
P32	2	42	2	54	2	58
P33	3	67	3	75	3	63
P34	3	75	3	75	3	67
P35	2	58	3	71	3	75
P36	3	63	3	75	3	79
P37	2	54	3	71	3	75
P38	2	58	3	79	3	71

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

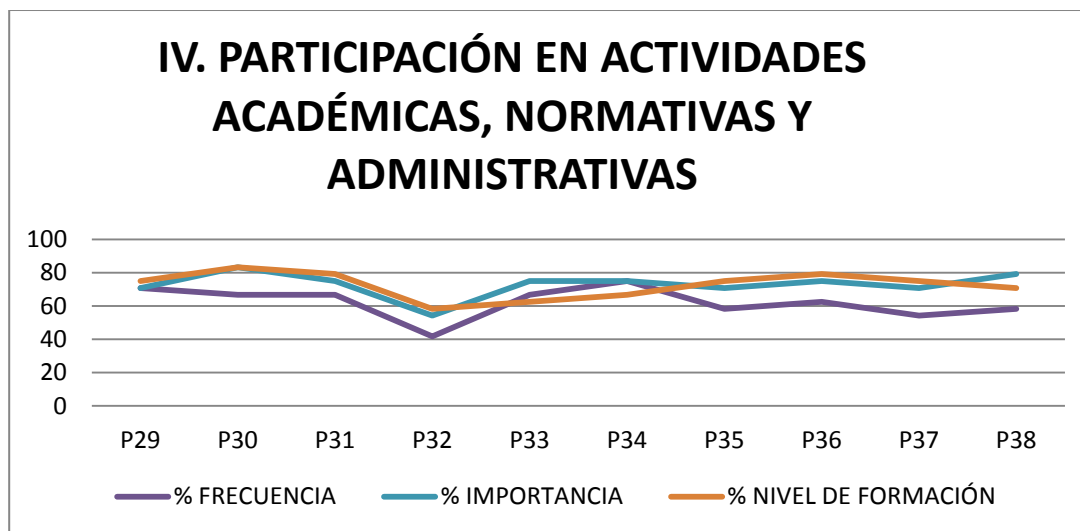


Figura No 31: Participación en Actividades (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 32: Participación en Actividades (Directivos)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	50	2	50	2	50
P30	2	50	2	50	2	50
P31	2	50	2	50	2	50
P32	2	38	2	38	2	38
P33	2	42	2	42	2	42
P34	2	46	2	46	2	46
P35	2	50	2	50	2	50
P36	2	46	2	46	2	46
P37	2	42	2	42	2	42
P38	2	50	2	50	2	50

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL



Figura No 32: Participación en Actividades (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

Los datos proporcionados por los docentes y los directivos en este aspecto evidencian una correspondencia más. Así vemos que los titulados manifiestan que mantienen bastante interacción entre ellos, los padres de familia y la comunidad (7.6), opinión que es superada en algo por los directivos (8.5). Sobre la importancia que le asignan a esta participación, los titulados consideran muy importante (8.8) y los directivos coinciden con la cualificación pero lo cuantifican un poco más alto (9.3). Finalmente, la apreciación que tienen sobre el requerimiento del nivel de formación, los titulados sostienen que se requiere bastante formación (8.6) en tanto que los directivos afirman que se requiere un alto nivel de formación (8.9).

INTERPRETACIÓN.- La información nos demuestra que la frecuencia, la importancia y el nivel de formación requerido para cumplir con actividades de interacción entre docentes, padres de familia y la comunidad son importantes, seguramente con el propósito de no improvisar estas acciones y saber hacia dónde ir con ellas.

Tabla No 33: Interacción (Titulados)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (TITULADOS)						
#		%				
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	63	3	75	3	71
P40	3	67	3	75	3	71
P41	3	67	3	75	3	71
P42	3	71	3	79	3	79
P43	3	67	3	75	3	71
P44	3	71	3	83	3	83
P45	2	46	2	58	3	63
P46	3	63	3	71	3	75
P47	3	75	3	79	3	75
P48	2	42	3	63	2	58

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

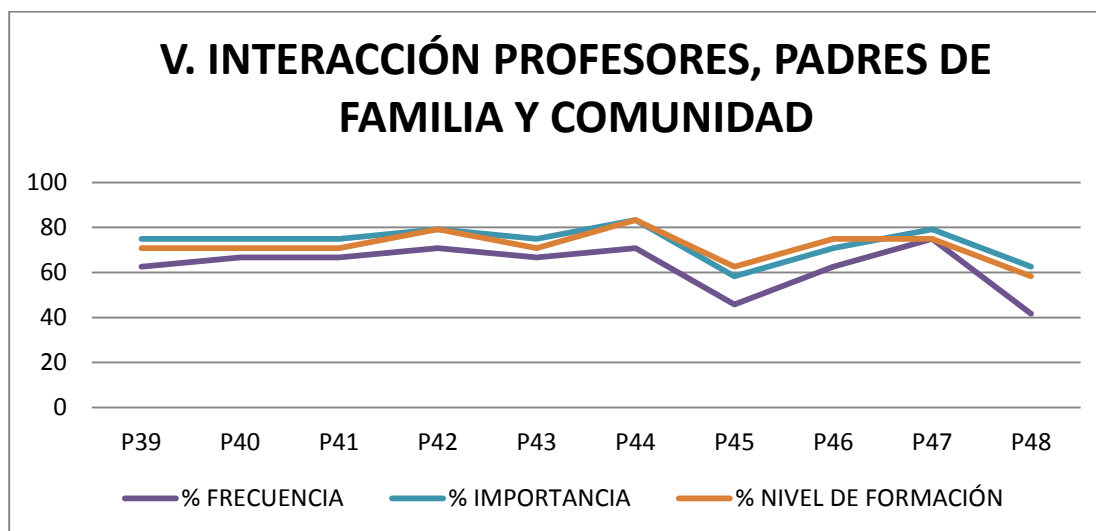


Figura No 33: Interacción (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 34: Interacción (Directivos)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (DIRECTIVOS)						
#						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	42	2	46	2	42
P40	2	38	2	46	2	50
P41	2	38	2	46	2	42
P42	2	50	2	50	2	50
P43	2	38	2	46	2	42
P44	2	46	2	46	2	46
P45	2	42	2	46	2	46
P46	2	50	2	50	2	50
P47	2	50	2	50	2	50
P48	1	33	2	42	2	38

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

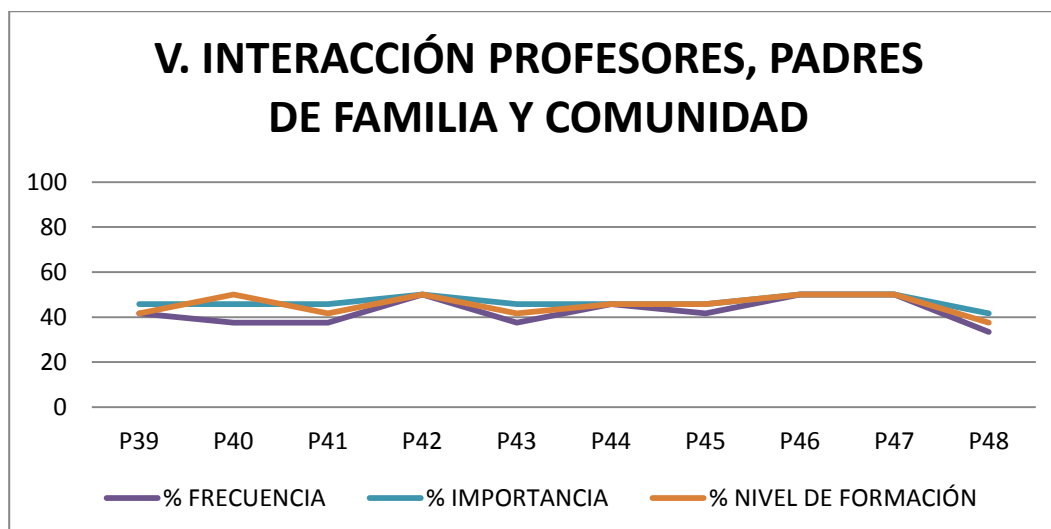


Figura No 34: Interacción (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

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

La tarea de realizar trabajos en equipo es realizada por los graduados con bastante frecuencia (7.7), con una importancia alta (9.4) y un requerimiento de formación, también, muy alta (9.3). Esta apreciación es casi compartida por los directivos, para quienes la frecuencia es alta (9.3), al tiempo que le asignan una alta importancia (9.3) y el nivel de formación va con igual valoración (9.3).

INTERPRETACIÓN.- En esta tarea se ve una buena coincidencia entre los dos grupos de informantes, sin embargo, se nota que los docentes no ven que este tipo de trabajo se realice con mucha frecuencia.

Tabla No 35: Trabajo en Equipo (Titulados)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (TITULADOS)						
#						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	67	3	79	3	79
P50	2	58	3	75	3	75
P51	3	71	3	83	3	83
P52	3	67	3	79	3	79
P53	2	58	3	75	3	71

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

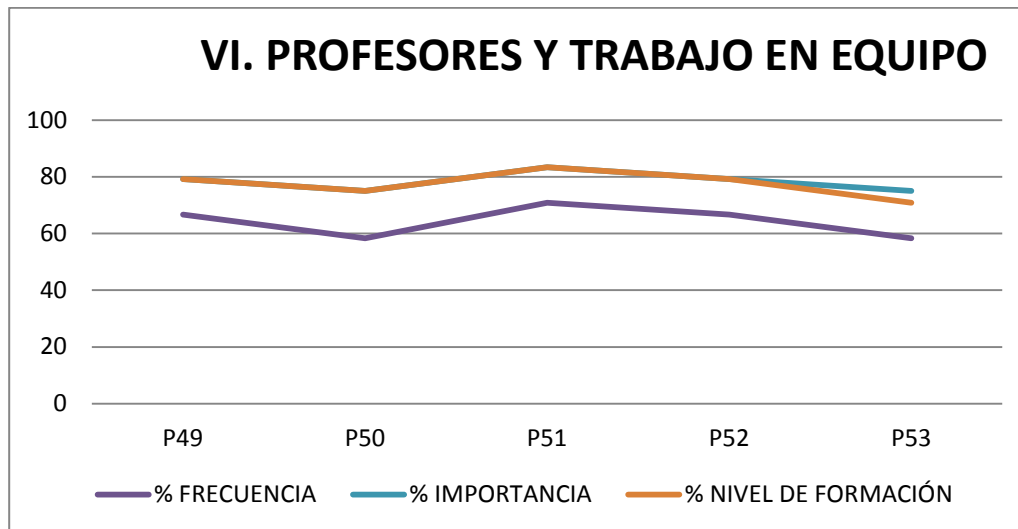


Figura No 35: Trabajo en Equipo (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 36: Trabajo en Equipo (Directivos)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	42	2	42	2	42
P50	2	50	2	50	2	50
P51	2	50	2	50	2	50
P52	2	50	2	50	2	50
P53	2	42	2	42	2	42

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL



Figura No 36: Trabajo en Equipo (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

En estas tareas los titulados dejaron una información de poco frecuente (5.1) lo que es casi corroborado por los directivos (7); aunque los graduados consideran que es bastante importante esta actividad (8.5), sin embargo los directivos lo ven como poco importante (7); además, que ven como bastante importante (6.9) los docentes, y los directivos (7.2) el nivel de formación que deben tener los graduados.

INTERPRETACIÓN.- Esta tarea deja mucha preocupación y ante ella debe acudir la UTPL, como entidad formadora, con una propuesta permanente que contribuya a superar la práctica de esta actividad.

Tabla No 37: Formación (Titulados)

VII. FORMACIÓN (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	58	3	75	3	71
P55	2	38	3	71	2	58
P56	1	29	3	71	2	46
P57	2	54	3	71	3	63
P58	1	33	3	67	2	50

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

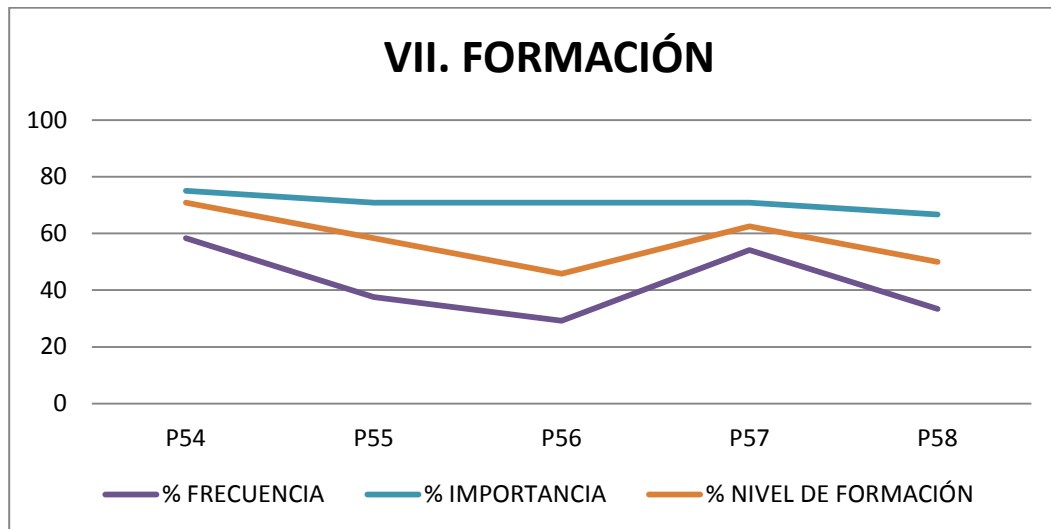


Figura No 37: Formación (Titulados)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

Tabla No 38: Formación (Directivos)

VII. FORMACIÓN (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	46	2	46	2	46
P55	2	38	2	38	2	42
P56	2	38	2	38	2	38
P57	2	38	2	38	2	38
P58	1	17	1	17	1	17

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

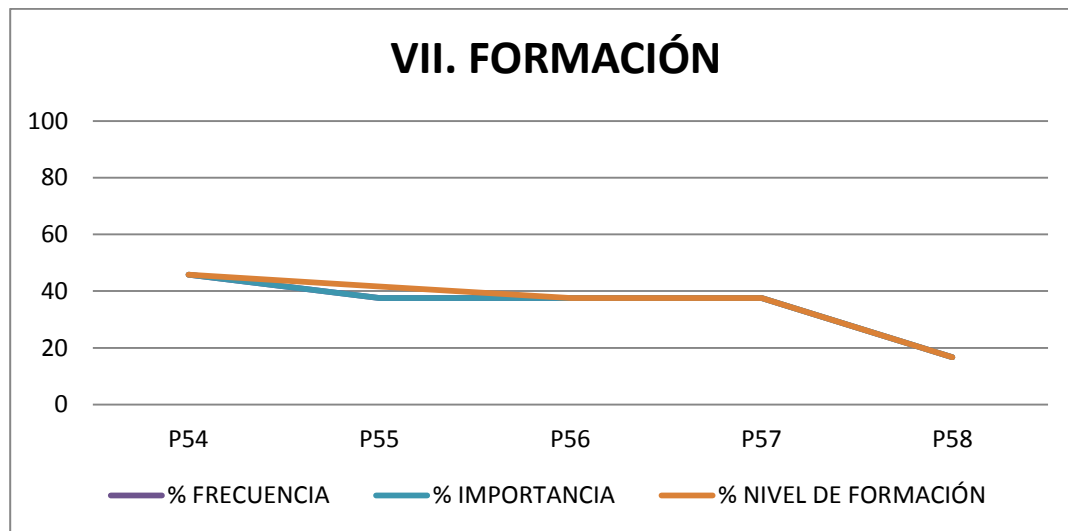


Figura No 38: Formación (Directivos)

FUENTE: Graduados y directivos investigados

ELABORACIÓN: Marianela Boza Gaibor con tablas generadas por la UTPL

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado del análisis e interpretación que se hizo a la información empírica recolectada en el proceso de la presente investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones y recomendaciones:

4.1. Conclusiones

- * Los docentes graduados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica evidenciaron un bajo interés por las ocupaciones directrices en el campo educativo, incluidas las ONG's.
- * Preocupa la no correspondencia entre las apreciaciones de los graduados frente a la de los directivos, pues la de éstos es más alta que la de los primeros.
- * Los graduados de la UTPL demuestran poca preocupación por la continuación de estudios de cuarto nivel.
- * Los graduados no realizan procesos de capacitación permanentes, sobre todo en lo referido al uso de las TIC's.
- * Los docentes auto-reconocen su poca participación en actividades comunitarias, aunque esta aseveración se contradice con lo manifestado por los directivos.
- * En torno a la investigación educativa se nota un bajo nivel de participación y el reconocimiento de los investigadores de que se requiere un alto nivel de formación para su cumplimiento.
- * Los docentes evidencian poca interacción con los padres de familia y comunidad.
- * Además, refleja poco trabajo en equipo, probablemente por los niveles de formación que se requiere para ello.
- * Finalmente, se nota un bajo nivel de preocupación por la actualización y capacitación, sobre todo, en el uso de los recursos tecnológicos informáticos.

4.2. Recomendaciones

- * Que la UTPL incluya en una futura investigación una indagación más profunda sobre lo que está ocurriendo con la investigación educativa por parte de los graduados.
- * Se deben promover jornadas de intercambio de experiencias entre docentes activos para compartir acciones que les han resultado positiva en su labor profesional.
- * Que la UTPL emplee en los procesos formativos un alto nivel de investigación educativa para que se instaure la investigación formativa en los futuros graduados.
- * Que se fortalezca la malla curricular con temas relativos al desarrollo local para motivar la participación comunitaria del graduado.
- * Que se diseñe y se ejecute un proceso de desarrollo profesional sobre el uso de las TIC's como herramientas didácticas de los y las docentes.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA

DESARROLLO PROFESIONAL EN TIC's PARA LA EDUCACIÓN DE LOS DOCENTES GRADUADOS EN LA UTPD DURANTE EL AÑO 2014

5.1. Justificación

El desarrollo vertiginoso de las tecnologías de la información y la comunicación han provocado un cambio en la sociedad, pasando de una sociedad caracterizada por la producción de bienes a una sociedad caracterizada por la producción del conocimiento, de allí que se le ha dado el nombre de sociedad del conocimiento, de la información o del aprendizaje.

Concomitante con ello, la UNESCO, allá por el año 2008 propuso que “Para vivir, aprender y trabajar con éxito en una sociedad cada vez más compleja, rica en información y basada en el conocimiento, los estudiantes y los docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia”.¹

Es por ello que este organismo estableció, en resumen, las siguientes competencias: a) Los docentes deben conocer el funcionamiento básico del hardware y del software, así como de las aplicaciones de productividad, un navegador de Internet, un programa de comunicación, un presentador multimedia y aplicaciones de gestión; b) Los docentes deben conocer una variedad de aplicaciones y herramientas específicas y deben ser capaces de utilizarlas con flexibilidad en diferentes situaciones basadas en problemas y proyectos. Deben utilizar redes de recursos para ayudar a los estudiantes a colaborar, a acceder a la información y a comunicarse con expertos externos, a fin de analizar y resolver los problemas seleccionados. Crear y supervisar proyectos de clase realizados individualmente o por grupos de estudiantes con estas tecnologías; c) Los docentes tienen que estar en capacidad de diseñar comunidades de conocimiento basadas en las TIC, y de saber utilizar estas tecnologías para apoyar el desarrollo de las habilidades de los estudiantes tanto en materia de creación de conocimientos como para su aprendizaje permanente y reflexivo.

¹ <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>.

En esta dirección se orienta el desarrollo profesional docente que impulsa el Ministerio de Educación² de nuestro país al incluir en el modelo educativo la docencia ejercida con las TIC's, por lo que diseñó y ejecutó dos niveles de capacitación docente en estas herramientas acorde a una de las políticas del actual gobierno: el uso del software libre; por ello, el primer nivel de capacitación estuvo dirigido al uso de Ubuntu, y el segundo nivel incluyó a Google doc o google drive para impulsar el trabajo colaborativo asíncrono online.

Es que el docente es la persona que desempeña un rol muy importante en la tarea de ayudar a los estudiantes a usar estas herramientas a fin de que aprovechen la oportunidad de adquirir capacidades importantes en el uso de las mismas y poder tener acceso a mayor información con menor esfuerzo.

Es por ello que los docentes que se encuentran en ejercicio, y los que se encuentran en los procesos de formación inicial, deben prepararse y estar preparados para ofrecer a sus estudiantes las oportunidades necesarias a fin de que sus aprendizajes se apoyen en las TIC's; si el docente no está capacitado para ello, no podrá empoderar al estudiante en las ventajas que nos brindan estas herramientas tecnológicas en los procesos de aprendizajes. Aquí tiene un rol importante que desempeñar la Universidad ecuatoriana en general y la UTPL en particular.

5.2. Objetivos

- Impulsar el desarrollo profesional de los docentes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Desarrollar eventos de capacitación y actualización docente en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para los docentes graduados en la UTPL.
- Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación en pro de la calidad de vida de los ecuatorianos(as).

² <http://educacion.gob.ec/tecnologia/>

5.3. Metodología: Marco Lógico

La metodología del Sistema de Marco Lógico proporciona las herramientas de análisis y diagnóstico de la realidad que se pretende intervenir para impulsar su desarrollo a través de las actividades que se propongan.

5.3.1. Análisis de involucrados.

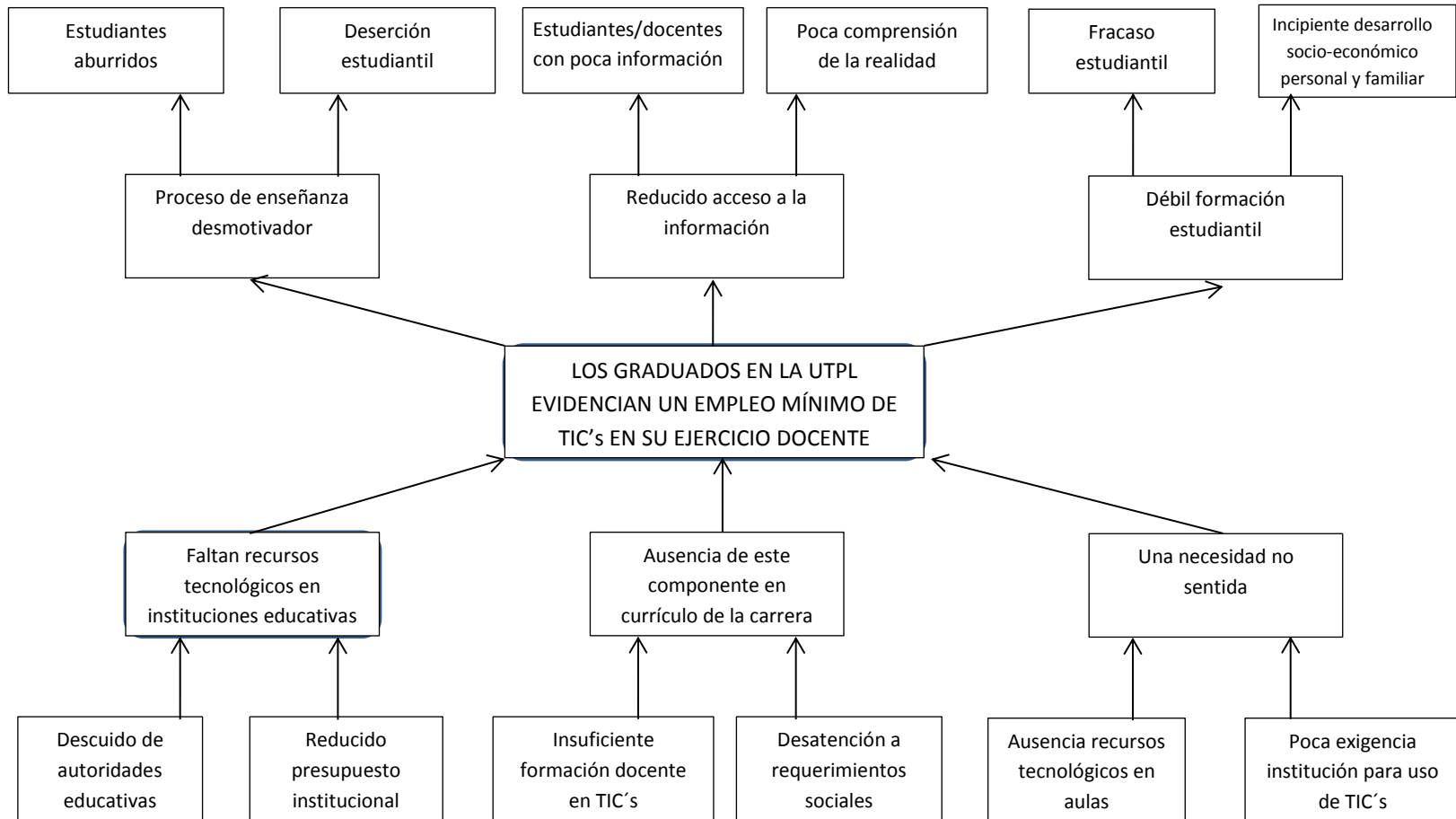
Este aspecto se lo aborda a partir de la siguiente matriz:

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
GRADUADOS	Acceder al uso de TIC's para volver más eficiente el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Su ejercicio profesional no es muy eficiente por la falta de uso de recursos tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none">• LOEI y su Reglamento General• Modelo educativo del MinEduc• Computadoras• Internet
EMPLEADORES	Incorporar docentes con altos estándares de calidad en su formación.	Docentes carecen de competencias en el uso de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Internet• Requerimientos sociales• Modelo educativo del MinEduc.
ESTUDIANTES	Desarrollar el proceso educativo que les posibilite un mayor acceso a la información y a la comunicación.	Las clases son poco dinámicas y con un reducido acceso a la información y la comunicación.	<ul style="list-style-type: none">• LOEI y su Reglamento General• Modelo educativo del MinEduc• Exigencias sociales.

UTPL	Cumplir eficientemente su función formadora de docentes exitosos.	Falencias en la formación docente en el uso de las TIC´s para ejecutar el proceso educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • LOES y su Reglamento General • LOEI y su Reglamento General • Modelo educativo del MinEduc • Computadoras • Internet • Exigencias sociales
------	---	--	---

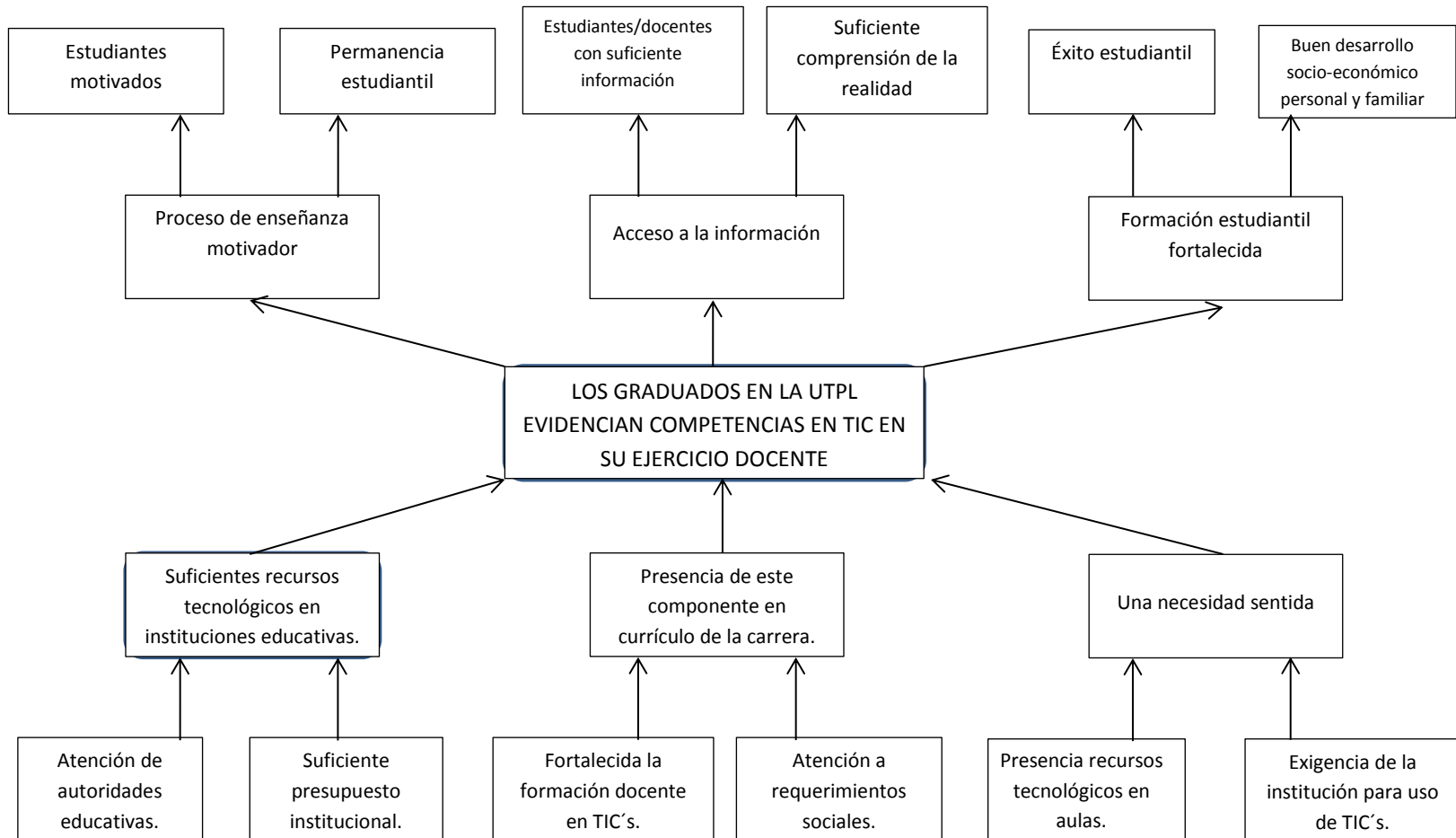
5.3.2. Análisis de problemas.

El análisis de problemas se lo aborda mediante el árbol de problemas siguiente:



5.3.3. Análisis de objetivos.

Los objetivos se constituyen con el árbol de problemas superado, lo cual se evidencia en el siguiente árbol:



5.3.4. Análisis de estrategias de solución.

Las estrategias que se analizaron están orientadas a lograr los medios, toda vez que con ellos se resuelve el problema, siendo así, los fines están conseguidos. Ellas son:

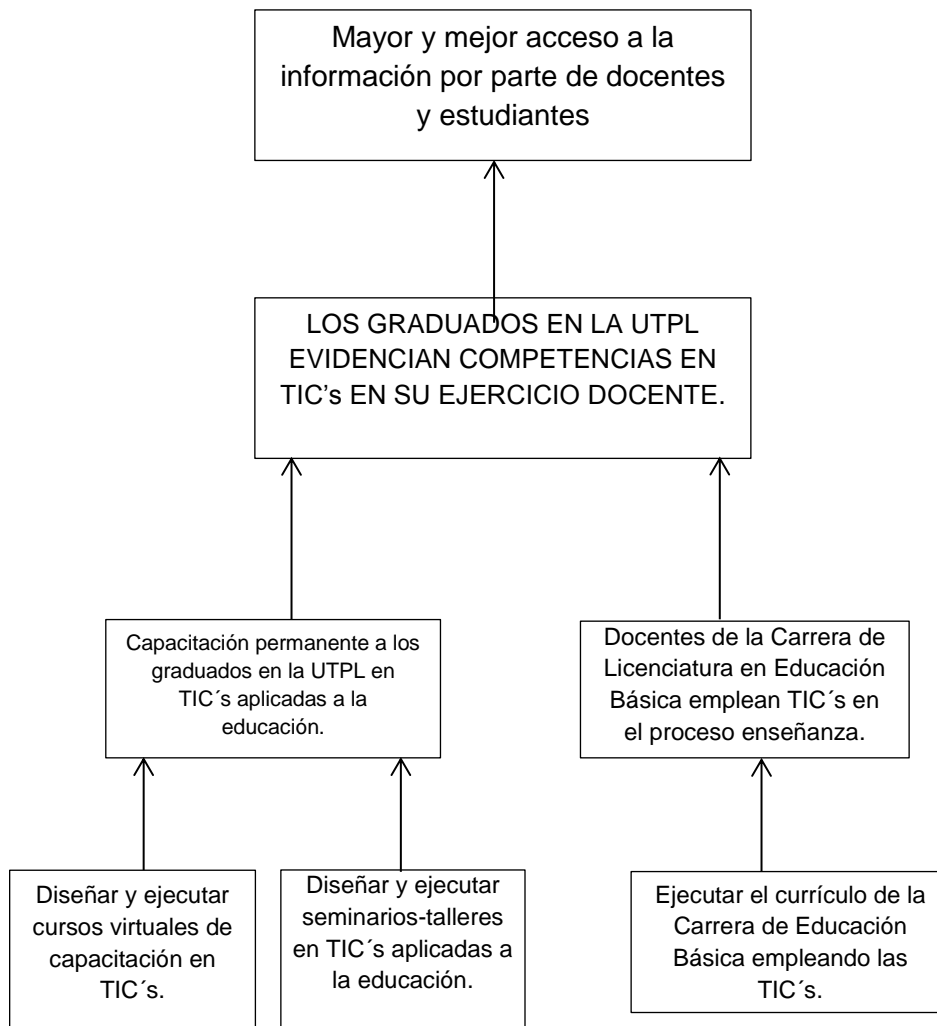
ESTRATEGIA 1: Autoridades de instituciones educativas gestionen ante autoridades competentes el requerimiento tecnológico informático respectivo a través de: A) Enviando sendas comunicaciones; y/o, B) Realizando visitas a autoridades competentes.

ESTRATEGIA 2: Capacitación permanente a los graduados en Licenciatura en Educación Básica en el uso de TIC's aplicadas a la educación: A) Cursos virtuales; y/o, B) Seminarios talleres presenciales intensivos.

ESTRATEGIA 3: Incluir usos permanentes de las TIC's en los contenidos curriculares, a través de: A) Búsqueda de información y videos interactivos en la web; y/o, B) Orientar el uso de tareas colaborativas virtuales con sus colegas o pares académicos.

Analizando las tres alternativas, la más viable y operativa para la UTPL es la segunda, por lo que se desarrolla a continuación su planificación.

ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO



5.4. Plan de acción

5.4.1. Matriz de marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Mayor y mejor acceso a la información por parte de docentes y estudiantes.	El 85% de los docentes y sus estudiantes acceden a mayor información.	Planificaciones y registros de actividades docentes.	Las escuelas rurales están limitadas para el uso de las TIC's por carencia hasta de fluido eléctrico.
PROPÓSITO: Los graduados en la UTPL evidencian competencias en TIC en su ejercicio docente.	El 85% de graduados en la UTPL utilizan las TIC's en su ejercicio profesional.	Las planificaciones curriculares. Informes académicos. Productos acreditables	Que las instituciones educativas no cuenten con recursos tecnológicos en las aulas.
COMPONENTES – RESULTADOS: 1. Capacitación permanente a los graduados en la UTPL en TIC's aplicadas a la educación. 2. Docentes graduados en la Carrera de Licenciatura en Educación Básica emplean TIC's en el proceso enseñanza.	60% de docentes capacitados en TIC's aplicadas a la educación durante el primer año. El 85% de los docentes graduados en la UTPL emplean TIC's en el proceso de enseñanza.	Registros de estudiantes matriculados y aprobados. Los syllabus Informes académicos Portafolios docentes	Que todos los graduados de la Carrera de Educación Básica no dispongan de recursos informáticos. Que las instituciones educativas no cuenten con recursos tecnológicos en las aulas.
ACTIVIDADES PRINCIPALES:	PRESUPUESTO:		
1. Diseñar y ejecutar cursos virtuales de capacitación permanente en Tics aplicadas a la educación.	\$ 4.000,00	Módulos. Registros de matrículas. Cronogramas de cursos. Actas de estudiantes aprobados. Informes de los tutores	Que todos los graduados de la Carrera de Educación Básica no dispongan de recursos informáticos.
2. Diseñar y ejecutar seminarios talleres de capacitación presencial permanente en TIC's aplicadas a la educación.	\$ 5.500,00	Módulos. Registros de matrículas. Cronogramas de cursos. Actas de estudiantes aprobados. Informes de los tutores	Que todos los graduados de la Carrera de Educación Básica no dispongan de recursos informáticos.
3. Ejecutar el currículo de la Carrera de Educación Básica empleando las TIC's.	\$ 4.000,00	Módulos programados. Registros de calificaciones.	Que los tutores de los módulos no orienten los contenidos al ejercicio docente.

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					F/inicio	F/final
60% de docentes capacitados en TIC´s aplicadas a la educación durante el primer año.	Diseñar y ejecutar cursos virtuales de capacitación permanente en Tics aplicadas a la educación.	Designar comisión multidisciplinaria para el diseño de los cursos virtuales. Editar las guías y textos. Publicar anuncios de la oferta académica. Registros de participantes. Ejecutar los cursos usando la web de la UTPL.	Diseñar y aplicar instrumento (encuesta) de manera virtual a directivos y docentes para conocer los niveles de aplicación de las TIC´s, la frecuencia, los tipos de recursos que emplean los docentes y la satisfacción estudiantil por el uso de dichos recursos tecnológicos.	\$ 4 000,00	02/01/2014	30/12/2014
	Diseñar y ejecutar seminarios talleres de capacitación presencial permanente en TIC´s aplicadas a la educación.	Designar comisión multidisciplinaria para el diseño de los seminarios presenciales. Editar las guías y textos. Publicar anuncios de la oferta académica. Registros de participantes. Ejecutar los cursos en los Centros de Apoyo.		\$ 5 500,00	02/01/2014	30/12/2014
El 85% de los docentes graduados en la UTPL emplean TIC´s en el proceso de enseñanza.	Ejecutar el currículo de la Carrera de Educación Básica empleando las TIC´s.	Designar Comisión Multidisciplinaria para que rediseñe el Currículo de la Carrera de Educación Básica incluyendo el componente de las	Diseñar y aplicar instrumento (encuesta) a docentes graduados en la UTPL y que ejercen la docencia para conocer recursos TIC que usan, frecuencia con que lo	\$ 4 000,00	02/01/2014	30/12/2018

		<p>TIC's en los diferentes semestres que conforman la Carrera.</p> <p>Diseño de las guías didácticas y textos guías.</p> <p>Ejecución de la Carrera rediseñada.</p>	<p>hacen y la satisfacción de ellos por esos resultados obtenidos.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

5.6. Bibliografía

1. CAMEIRO, Roberto, TOSCANO, Juan Carlos y DÍAZ, Tamara (2008). Los desafíos de las TIC para el cambio educativo. Metas educativas 2021. Editorial Santillana.
2. LARREA, Juan José y CARDONA, Francisco (2011). Docencia y Comunicación en Latinoamérica. Editorial DIRCOM. Buenos Aires-Argentina.
3. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2013) <http://educacion.gob.ec/tecnologia/>. (consultada el 9 de julio de 2013).
4. ORTEGÓN, Edgar, PACHECO, Juan Francisco y PRIETO, Adriana (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie Manuales. CEPAL. Chile.
5. ROMERO, Bienvenida, SARMIENTO, Marcos y ABREU, Mercedes (2009). Cómo diseñar proyectos comunitarios (con el enfoque de marco lógico). Ministerio del Poder Popular para la ciencia, tecnología e industrias intermedias. Gobierno Bolivariano de Venezuela.
6. UNESCO (2008), *Estándares de competencias en TIC's para docentes*. <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>. (recuperado el 9 de julio de 2013).

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Referencias Bibliográficas

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. (p. 37) Recuperado de:

http://www.aneca.es/content/download/10356/115906/file/publi_competencias_090303.pdf

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de lo titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. (p. 29, 31, 35, 36, 39, 42, 44, 57) Recuperado el 16 de enero de 2012, de ANECA: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Weller, Jürgen. (Marzo, 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. (p. 32, 33, 34) Recuperado 15 de abril de 2013 de: http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

6.2. Bibliografía

Libros

1. AYALA, Francisco (1998). La Función del Profesor como Asesor. Editorial TRILLAS.
2. BROMBERG, Abraham y KIRSANOV, Eugenia (2007). Formación profesional docente: nuevos enfoques. Bonum. Argentina.
3. CEGARRA, José (2004). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. DIAZ DE LOS SANTOS. Madrid.
4. DIAZ BARRIGA, Frida y HERNÁNDEZ, Gerardo (1998). Estrategias Docentes para España.
5. MCCORMICK, Robert y JAMES, Mary (1997). Evaluación del curriculum en los centros escolares. MORATA S.L. Madrid

6. ORTEGÓN, Edgar, PACHECO, Juan Francisco y PRIETO, Adriana (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie Manuales. CEPAL. Chile.
un Aprendizaje Significativo. McGraw- Hill. México

Artículos

7. 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:
8. 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
9. 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. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
10. Ministerio de Educación. (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>
11. 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/
www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

12. Weller, Jürgen. (Marzo, 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado 15 de abril de 2013 de: http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

7. ANEXOS

Anexo 1

Fichas de contactos para titulados – empleadores

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

Anexo 2

Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Acercamiento al lugar de investigación

El egresado asistirá al lugar que se le indique, según las características y requerimientos de la investigación.

La investigación de campo facilita la concreción de todas las actividades propuestas en la investigación.

Estas acciones exigen que se determinen población, ubicación y tiempo en el que se van a llevar a cabo las acciones. Para esto se propone algunas actividades previas que debe considerar y ejecutar, así:

- En primer lugar ejecute las acciones que usted considere necesarias para contactar a los titulados ya sea a través de teléfono, correo electrónico o personalmente. En caso de que no conste en el listado la información del titulado que se le va a entregar, se recomienda buscar en la guía telefónica, en la Dirección Provincial de Educación y/o en el Tribunal Supremo Electoral. En este último caso busque la ubicación del titulado en la página web, ingresando el número de cédula.
- Concrete la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar.
- Realice la entrevista (titulado y empleador) demostrando una actitud de respeto y buen trato hacia la persona a la que usted va a solicitar que le permita encuestar.
- Explique de manera clara y directa el objetivo de su presencia en el centro educativo o lugar de trabajo.
- Una vez ubicado y realizado el contacto por primera vez con el titulado se debe solicitar de manera cordial los datos para concretar la cita en la ficha que se incluye a continuación. Coméntele que hay un instrumento que lo debe llenar su empleador y de ser posible, consiga esta información, llene una segunda ficha con los datos del mismo para realizar el acercamiento.
- En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.

- En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del “Informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012.
- En esta fase de investigación de campo se deben aplicar únicamente los instrumentos que usted va a recibir en físico y los cuáles se encuentran debidamente codificados.

Aplicación de instrumentos

El egresado debe manejar con toda responsabilidad y ética profesional los instrumentos de investigación dados por la universidad. Para esto, debe previamente haberlos revisado, analizado y estudiado para conocer a cabalidad los elementos de los que se componen los mismos; además, debe capacitarse y estudiar los temas que desconozca o tenga mayor dificultad, con el objeto de que al momento de ingresar al lugar de investigación, tenga un dominio del tema a tratarse en dichos instrumentos y pueda resolver las inquietudes que pudiesen surgir en la aplicación.

Estrategias preliminares para la investigación de campo

- En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.
- A través del EVA se le indicará la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluirá: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.
- Para el contacto con los titulados es importante que revise las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.
- Para el contacto con el empleador se recomienda efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa

con el titulado de la UTPL, dé a conocer el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

- Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, demuestre su capacidad para establecer relaciones interpersonales adecuadas; demuestre versación y seguridad en el tema a investigar. No está por demás recordarle que es necesario una buena presentación en el vestir y en los modales.
- Prepare todo el material a utilizar en su trabajo de recolección de información; lleve consigo el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Es necesario que se provea de una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.
- Se sugiere realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores investigados (titulado – empleador).

Estrategias para la aplicación de la encuesta a titulados

- Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador).
- Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta. Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades.

- Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:
 - En una carpeta tipo portafolio color azul.
 - Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.
 - No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.

En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

Anexo 3

Evidencias fotográficas

TITULADO: Mayra Mariela Costales Borbor



LCDA. KAREN LLORENTE DIRECTORA DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA INDEPENDENCIA DEL ECUADOR.



TITULADO: Vicente Xavier Chaguay Nieto



LCDA. ROSA MARIANA RIVERA MIANDA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. JUAN TANCA MARENGO.



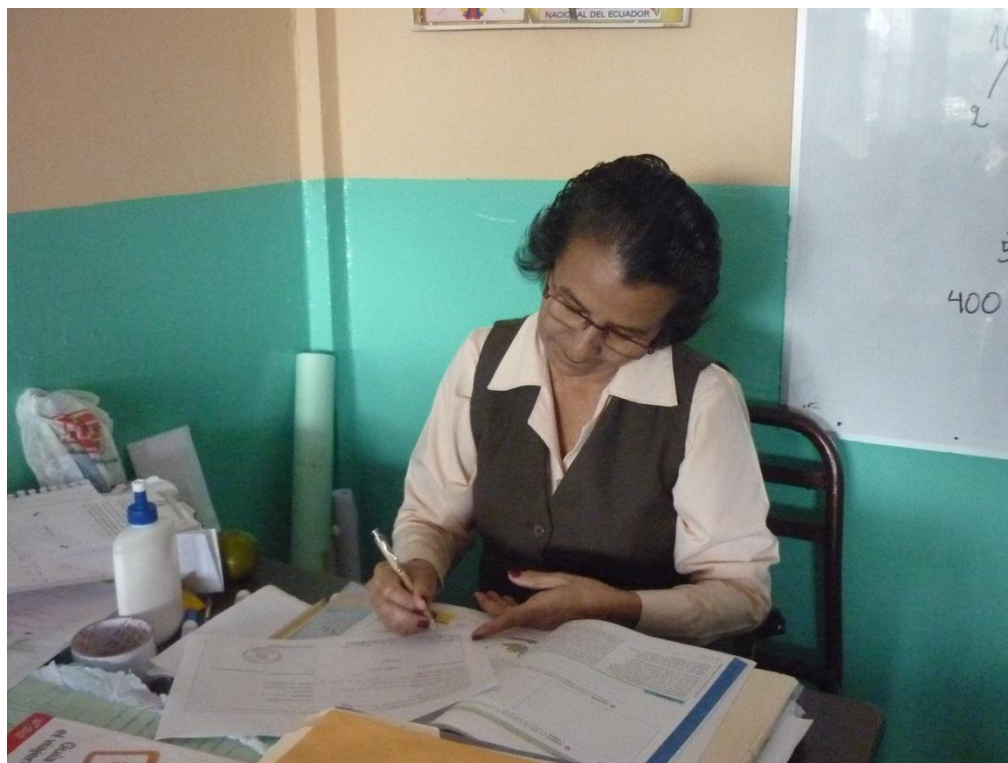
TITULADO: Lucila Duche Tacuri



DRA. MARIANITA GUADALUPE DE BRITO DIRECTORA DE LA ESCUELA MIXTA PARTICULAR AMÉRICA UNIDA.



TITULADO: Blanca Azucena Cornejo Saldarriaga



Anexo 4

Encuesta e Inventario de tareas docentes para titulados de la UTPL

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

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

--

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 5

Inventario de Tareas Docentes para Directivos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6

Reporte de contacto de titulados

CÓDIGO: 1008210624

TITULADO: Vicente Xavier Chaguay Nieto

Dentro de lo datos proporcionados por la UTPL estaba el nombre de la institución donde labora el titulado “Escuela Independencia del Ecuador” ubicada en el recinto Río Perdido del Cantón Nobol, dos números telefónicos y un e- mail.

El número celular ya no pertenece al titulado y en el número convencional no contestan dentro del horario que intenté comunicarme (7H00 a 19H00).

Los mensajes de correo electrónico no son respondidos y no se encuentra en ninguna red social (Facebook, Twitter, LinkedIn).

Me dirigí al Cantón Nobol y pedí referencias de cómo llegar al recinto Río Perdido, específicamente a la escuela Independencia del Ecuador.

Cuando llegué a la escuela me recibió la directora Lcda. Karen Llorente, quien muy amablemente me colaboró llenando el inventario de tareas docente y respondiendo a las preguntas e la entrevista. Me comunicó que el titulado se encontraba con permiso ese día y coordinamos una nueva visita para luego de tres días. También me comunicó que el titulado se encuentra remodelando su vivienda por lo que tiene el teléfono convencional desconectado.

Regresé el día acordado y pude reunirme con el Lcdo. Vicente Chaguay, titulado de la UTPL, pude aplicar los instrumentos de investigación y actualizar la ficha de contacto.

El titulado se encuentra actualmente ejerciendo la docencia y cursando una maestría en la misma universidad.

CÓDIGO: 10082I0625

TITULADO: Marisol Piedad Chimbo Yumbo

En los datos proporcionados por la UTPL se encontraba un correo electrónico, tres números telefónicos; nombre, teléfonos y dirección de la institución donde labora.

Los mensajes de correo electrónico no son respondidos y no se encuentra en redes sociales.

Dos de los números telefónicos están fuera de servicio y en el otro no contestan dentro del horario que intenté comunicarme (7H00 a 19H00).

Los teléfonos de la Unidad Educativa Católica Leticia Alvarado Avilés estaban incorrectos por lo que me dirigí hasta la institución y ahí la Madre Doris me informó que la titulada se encuentra actualmente ocupando el cargo de directora en la Escuela Fisco misional Juan Tanca Marengo en la ciudad de Tena.

Me facilitaron su número telefónico y establecí contacto al medio día pero me solicitó que volviera a comunicarme a las 20H00, horario en el que se desocupa de sus labores, para poder llenar los instrumentos de investigación vía telefónica. En ese horario nos comunicamos y procedimos a llenar los instrumentos.

Cabe recalcar que en este caso el contacto fue únicamente vía telefónica y que la titulada no usa frecuentemente su correo electrónico debido a un limitado acceso a este recurso por lo que no fue posible acceder a una foto actualizada.

CÓDIGO: 10082I0626

TITULADO: Gladys Jacqueline Collantes Robayo

La UTPL me proporcionó dos números telefónicos, un correo electrónico y el nombre, teléfono y dirección de la institución donde labora.

Los mensajes de correo electrónico no son respondidos y los números telefónicos no son atendidos en ningún horario.

Los números de la Unidad Educativa Esteban Cordero Borrero de Fe y Alegría están desactualizados. Realicé una búsqueda por internet de los nuevos números y logré contactarme con la institución donde me informaron que la titulada se encuentra en Lago Agrio y me facilitan su contacto telefónico.

Logré comunicarme con la titulada en el horario de almuerzo y me pidió que la volviera a llamar a las 13H00 para poder ayudarme con la información que yo necesitaba.

Actualmente no ejerce la docencia porque está encargada de una misión cristiana en una comunidad en la provincia de Sucumbíos.

Nuestro contacto fue únicamente vía telefónica.

CÓDIGO: 10082I0627

TITULADO: Blanca Azucena Cornejo Saldarriaga

La UTPL me proporciona un número celular, correo electrónico y nombre y teléfonos de la institución donde labora.

El número celular ya no pertenece a la titulada, no responde a los mensajes de correo electrónico y no la encuentro en redes sociales.

Me comunico a la escuela "América Unida" y me confirman que aún trabaja allí y me solicitan volver a llamar en la hora del receso.

Al devolver la llamada logré conversar con la titulada y me comunicó que no podía atenderme en ese momento, se negó a facilitarme su teléfono personal para contactarla en otro horario y me manifestó que no tenía tiempo para ayudarme con mi investigación.

Dos días después me acerqué a la escuela, ubicada en el sur de la ciudad, y conversé con la directora de la institución Dra. Mariana Guadalupe de Brito quien, muy gentilmente, colaboró con la investigación y me autorizó a visitar a la titulada en el salón de clases.

La titulada accedió a ayudarme por orden de la directora pero en todo momento tuvo una actitud poco amable y colaboradora.

CÓDIGO: 10082I0628

TITULADO: Mayra Mariela Costales Borbor

La UTPL me proporcionó números telefónicos y correo electrónico.

Contacté a la titulada en el número convencional de su domicilio y me informó que ejerce la docencia de manera independiente realizando control de tareas y preparación para exámenes en su domicilio.

Fijamos una fecha para reunirnos y allí pude aplicar los instrumentos de investigación.

Cabe recalcar que la titulada tuvo, en todo momento, una actitud muy colaboradora.

CÓDIGO: 10082I0629

TITULADO: Lucila Duche Tacuri

La UPTL me proporcionó números telefónicos, nombre de la institución donde labora.

Realicé mi primer contacto por celular y me comunicó que actualmente labora con partida fiscal en otra institución. Me pidió unos días para hablar con la directora del plantel y poder recibirme.

El día que asistí al Centro de Educación Básica Dr. Juan Tanca Marengo, me recibió la directora Lcda. Marianita Rivera y colaboró con la investigación.

Esperé hasta la hora del receso para poder reunirme con la titulada y aplicar los instrumentos de investigación.

Anexo 7

Entrevistas a directivos

ENTREVISTA A LA LCDA. KAREN LLORENTE DIRECTORA DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA INDEPENDENCIA DEL ECUADOR.

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

- Buena preparación académica
- Timbre de voz
- Desplazamiento en el aula
- Humildad y deseo de colaboración

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

- Facilitar el acceso a seminarios orientados a la práctica real de la docencia.
- Aumentar la práctica docente.

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

La formación en psicopedagogía en buen nivel para atender a niños con problemas de aprendizaje.

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

Si.

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

- Actualizado en las tecnologías informáticas
- Actualizado en técnicas y métodos del currículo
- Trabajar con recursos reales

ENTREVISTA A LA DRA. MARIANITA GUADALUPE DE BRITO DIRECTORA DE LA ESCUELA MIXTA PARTICULAR AMÉRICA UNIDAD.

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

- Título docente.
- Formación profesional.
- Experiencia docente.

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

- Vocación.
- Actualización permanente
- Deseo de contante superación.

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

- Razonamiento lógico – verbal.
- Lectura comprensiva – científica.
- Investigación.
- Interpretación de resultados.

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

Si.

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

- Método inductivo – didáctico
- Científico
- Investigativo

ENTREVISTA A LA LCDA. ROSA MARIANIA RIVERA MIANDA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. JUAN TANCA MRENGO.

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

Que sean titulados en la especialización que se requiera.

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

Dar prioridad a los círculos de estudio para permitir una constante formación y actualización.

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

Conocer las TICs y contenidos de las diferentes materias.

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

Es muy importante para poder desenvolverse en el rol que le toca desempeñar con sus estudiantes.

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

La metodología inductiva, investigativa y científica.