



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Chacha Paguay, Martín Karolo.

DIRECTOR: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Herrera Solórzano Mónica Cleotilde.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación Martin Karolo Chacha Paguay 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, 16 de Octubre de 2013

Firma.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Martin Karolo Chacha Paguay, declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente 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"

Firma:

Autor: Martín Karolo Chacha Paguay

Cédula: 140068644-8

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, hermanos y de más familiares por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi esposa Sandra Martita, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y apoyarme en todas mis decisiones. A Johnny Martin, Gabriela Jacqueline, y Luis Mario, porque amo infinitamente a mis hijos. A mis amigos entrañables por siempre creer en mí, e impulsarme a seguir adelante, sin el apoyo de este grupo de personas, no hubiera logrado esta meta.

Martín.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Alma Mater, la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Especial agradecimiento a nuestra Directora de Tesis la Magister Mónica Herrera Solórzano por sus consejos y amistad y ser quien me orientó y ser la principal guía en la realización de este trabajo de tesis de Grado.

A mis amigos y compañeros con quienes compartimos información, conocimientos y muchas experiencias buenas y malas en el largo trajinar para consolidar este sueño, el de ser profesional, de manera especial a mis esposa e hijos y demás personas que de una u otra forma siempre me apoyaron para poder llegar a culminar esta etapa de mi vida como es el trabajo de tesis de grado.

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
CAPITULO I	
SINTESIS TEORICA.....	6
1.1 El debate sobre las competencias.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	10
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	12
1.4 Estándares de calidad Educativa.....	14
1.5 Política de inserción a la docencia en América Latina.....	16
1.6 Innovación docente y uso de los tic en la enseñanza universitaria.....	18
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador..	20
1.8 Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectoria.....	22
1.9 Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.....	24
1.10 Practicum y evaluación de competencias.....	26
CAPITULO II	
MARCO TEORICO.....	29
2.1 Diseño de la investigación.....	30
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	30
2.3 Preguntas de investigación.....	31

2. 4 Contexto.....	31
2. 5 Población y muestra (análisis).....	32
2. 6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	32
2. 7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	35
 CAPITULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
3. 1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	37
3. 1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	37
3.1.1.2 Edad.....	38
3.1.1.3 Sexo.....	39
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	40
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	40
3.1.2.2 Tipo de educación.....	41
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	42
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	42
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.....	42
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	43
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	44
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	45
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	47
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado criterios del titulado y del empleador.....	47
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.....	47
3.3. Valoración docente de la profesión:.....	48
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	48
3.4 Satisfacción docente.....	60

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.....	62
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	62
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	64
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	66
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	68
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
Conclusiones y recomendaciones.....	76
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	77
CAPITULO IV	
Propuesta de intervención.....	78
4.1 Tema.....	79
4.2 Justificación.....	79
4.3 Objetivos.....	80
4.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	81
4.4.1 Análisis de involucrados.....	81
4.4.2 Análisis de problema.....	82
4.4.3 Análisis de objetivos.....	83
4.4.4 Análisis de estrategias.....	84
4.5 Plan de acción (etapa de planificación).....	85
4.5.1 Matriz del marco lógico	
4.6 Resultados esperados	
4.6.1 Bibliografía de la propuesta	
Bibliografía.....	88
Anexos.....	89
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	89

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	90
Anexo 3 Entrevista dirigido a directivos.....	96
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	97

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como eje fundamental realizar la Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en las diferentes planteles educativos, que están ubicados en la provincia de Morona Santiago, para realizar esta actividad se investigó a siete ex alumnos de la UTPL y sus directivos, El marco teórico se construyó en base a la investigación documental entregada en parte por la universidad y el resto de diferentes fuentes bibliográficas.

Se obtuvo la información de campo mediante entrevistas y aplicación de la encuesta diseñada por la UTPL, los resultados de este trabajo demuestran aquellas debilidades y fortalezas con las que el accionar de la docencia, busca salir adelante enfrentándose un reto fundamental, el cambio para tener una educación de calidad y calidez, todos los investigados actualmente se encuentran realizando actividades afines a su formación universitaria, este trabajo investigativo servirá para que la universidad conozca la realidad de los docentes que aquí se formaron y cuál es su situación actual.

Palabras claves: Educacion, Encuesta, Calidad, Fortaleza, Reto.

ABSTRACT

The present research has as its essential to make the proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja in different educational institutions, which are located in the province of Morona Santiago , for this activity was investigated seven UTPL alumni and their managers, the theoretical framework is constructed based on documentary research delivered in part by the university and the rest from different sources literature.

information was obtained through interviews and field survey application designed by the UTPL, the results of this work demonstrate those strengths and weaknesses with which the actions of teaching, looking to get ahead face a key challenge for a change quality education and warmth, all investigated currently are conducting activities related to their university education, this research work will help the university knows the reality of teachers here were formed and what is its current status.

Keywords: Education, Survey, Quality, Strength, Challenge

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación es una "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja".

Entre las principales razones para el desarrollo del trabajo de fin de titulación se señala que: Permite a la universidad conocer qué hacen sus egresados y cómo se desempeñan en sus labores. Los centros de educación superior tienen la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes. Los estudios de inserción, dan pautas a las universidades de las necesidades de formación continua que tienen los egresados.

Es factible realizar esta investigación por que disponemos de muchas herramientas de apoyo que facilitaron el trabajo de fin de titulación como: Los titulados universitarios encuestados, los empleadores o directivos de los titulados encuestados. El investigador, una tutora, y los materiales de apoyo como cámara fotográfica, grabador de voces cuestionarios, entrevista, lápiz 2B, esferográfico, oficios, el primer inconveniente encontrado fue que los números telefónicos no estaban actualizados, por lo que acudimos a los correos electrónicos y a las redes sociales para localizarlos, fue así como logramos contactarlos, y de la manera más amable accedieron a colaborar con la investigación. Los objetivos específicos son:

"Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UPTL". Alcanzándose por medio del análisis de los datos derivados de las encuestas, en especial de los criterios de docentes y empleadores.

"Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores". Objetivo que se cumplirá por la lectura y consiguiente síntesis de los estudios más actuales sobre el tema en cuestión y su contrastación con los resultados de las encuestas.

"Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores". Para alcanzar este objetivo se analizarán los resultados de las encuestas, confrontándose estos con el criterio propio de la investigadora.

"Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores". Por medio de los resultados obtenidos de la encuesta efectuada a titulados y empleadores y su consiguiente análisis.

“Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores”. De igual manera que con los otros objetivos, la lectura y consiguiente análisis de los datos permitirá alcanzarlo.

“Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” En base a la problemática de mayor relevancia durante toda la investigación y considerando el modelo del marco lógico se diseñó la Propuesta de intervención.

Las categorías de la investigación, son: El resumen o síntesis que es el inicio del informe de resultados y tiene que ser redactado al finalizar el proceso de investigación la redacción es concreta y técnica, la introducción Contempla los siguientes aspectos básicos: descripción del problema, antecedentes, justificación, factibilidad objetivos y la manera cómo se lograron cada uno de ellos, estructura del informe de manera sintética, finalmente invitamos al lector a revisar su informe de resultados, síntesis del material bibliográfico que la universidad proporcione para hacer un análisis de los diferentes temas que servirá como fundamento de la investigación, la metodología incluye los siguientes contenidos: Diseño y procedimiento de la investigación, esto es, tipo de investigación (descriptiva, cuantitativa y cualitativa) y el procedimiento que se utilizó el momento de la investigación.

Métodos, técnicas e instrumentos de investigación; Preguntas de investigación; Población y muestra; Recursos (humanos, materiales y económicos), La interpretación, análisis y discusión de los resultados requiere incluir las tablas estadísticas un análisis explicativo del porqué de los resultados, siempre refiriéndose a los aspectos más relevantes, debe incluir una breve conceptualización del significado de cada variable, conclusiones y recomendaciones, a que llegamos con esta investigación, propuesta de intervención una recomendación puntual es plantear una solución al problema, bibliografía, y en los anexos están los instrumentos utilizados, fichas, evidencias fotográficas etc.

Características de los egresados: individuales, académicas y laborales. Requerimientos de educación continua de los egresados y empleadores.

Relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los egresados, desde los criterios personal y de los empleadores.

Frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y el de sus empleadores.

Importancia de las tareas docentes, desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores.

Nivel de formación de los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores.

Esta investigación es de vital importancia, pues si algo debe preocupar a una Universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus profesionales.

En los momentos actuales, constituye una necesidad la remodelación de la concepción y formulación de las tareas docentes que se deben incluir en los estudios de los programas de la universalización, por ser en éstas donde se propicia y dirige en lo fundamental el tratado de conocimientos, habilidades y valores a formar en los estudiantes. Por lo que se propone la elaboración de tareas productivas y creativas, ya que éstas propician un proceso desarrollador, donde se logra la formación integral y cultural del estudiante y en consecuencia se contribuye a la formación del profesional capaz de enfrentar el reto que supone la educación de las nuevas generaciones

Es importante hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo.

Se debe hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno. De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada que incrementará la confianza y comunicación, de los factores principales del proceso, además de que proporcionará información sistemática que permita reflexionar sobre nuestra función y poder mejorarla. Esta investigación pues servirá de instrumento para la continuación y ampliación de la temática, vista la importancia que tiene la inserción laboral, la formación docente y el desempeño que realiza en el medio cada uno de los egresados de la UTPL.

Es el requisito para que en calidad de egresado(a) se obtenga el título de Licenciatura, por esta razón invito a todos los lectores e interesados en el presente trabajo de investigación que lo revisen sus contenidos que puede ser útil para ampliar el análisis, mejorar los procesos o continuar con la investigación.

CAPITULO I
SÍNTESIS TEÓRICA

1.1. El debate sobre las competencias.

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José M^aNyssen (2009)

Desde hace varias décadas se afirma que la universidad está en crisis. El problema del empleo juvenil que ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas de 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. El debate que se plantea, 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.

La transición a este nuevo modelo se ha caracterizado por un declive del empleo industrial a favor del sector servicios, la explosión de las nuevas tecnologías de la información y la desregulación de los diferentes mercados, incluidos los de trabajo. Por ello, un tema recurrente va a ser la idea de que la nueva creación de valor con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de una información fiable, determinada y más eficaz que la de los competidores: esto es, del conocimiento de figuras claves de la sociología y la economía que desarrollen entonces sus conceptos de sociedad del conocimiento, sociedad del saber, capital humano, nueva economía, organización inteligente, y gestión del conocimiento.

El sociólogo Manuel Castells (1997) expone, que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes, y va a marcar la diferencia entre el progreso económico y la decadencia en todos los casos se argumentaba que la formación, (especialmente en tecnologías) pasaba a ser un elemento fundamental en las economías del futuro. La formación inicial requiere ser diseñada sabiendo que cuenta, desde el principio, con una caducidad de modernización de la estructura universitaria ha calado con fuerza, con el fin de convertir la enseñanza universitaria en excelente y adaptarla a las necesidades de las empresas. Así, la relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales.

Todas las actividades formales e informales de aprendizaje con un fin determinado, realizadas de manera continua con el objetivo de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las competencias la ciudadanía activa, sociedad de la información/del conocimiento, son conceptos o expresiones que se generalizan en este período y han impregnado hasta hoy el discurso comunitario.

Al parecer, las empresas comienzan a exigir tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. Por tanto, de acuerdo a la visión y las expectativas de titulados y empleadores, entre otras cuestiones, que se han estudiado con especial interés las formas de integración en el mercado de trabajo de los titulados universitarios y los requerimientos para su inserción laboral, y la percepción de la formación universitaria y las carencias observadas en la misma el papel de la educación superior y de las universidades es el “advenimiento de la sociedad del conocimiento”, en términos de “responsabilidad social” en la prestación, con autonomía, de un servicio público a los ciudadanos. Situación caracterizada por la permanente necesidad de preparación, por parte del trabajador, para ser “empleable” y acrecentar sus probabilidades de permanecer en un empleo de calidad como se ha mencionado, la inevitable ligazón de este concepto con el proceso de *aprendizaje a lo largo de la vida*, que se enfatiza el papel de las características y habilidades, fundamentalmente aquellas susceptibles de ser “adquiridas” para “la expresión y el «aprendizaje permanente que engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones”.

En el contexto del mercado global de recursos cobra una importancia y se destacan en primera instancia del desarrollo instrumental, del lado de la competitividad, los ránkines universitarios, y del lado de la responsabilidad, los mecanismos para la rendición de cuentas algunas de las universidades y sistemas universitarios más sobresalientes trabajan desde hace años en pro de evidenciar su papel en diferentes ámbitos. difunden “una nueva imagen de la geopolítica internacional del conocimiento” competencias” se tratase, los “resultados de aprendizaje” aparecen definidos como “expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia se entiende que la Universidad *juega* un papel fundamental en el desarrollo de la cohesión social y la ciudadanía participativa también a través del fortalecimiento de los valores o la cultura “no hay buenas democracias con malos trabajos y, al contrario, no hay buenos trabajos con malas democracias” la percepción de la trayectoria profesional, y encuentros y desencuentros entre expectativas generadas y logros profesionales.

En los últimos años los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas, dentro de un modelo de inserción laboral en el que se asume que la precariedad laboral es un período difícil, pero obligatorio en la incorporación al mundo del empleo. La dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, se observa en muchos casos una importante falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo, profesionales y déficits percibidos. Los universitarios están muy

desencantados con su suerte en el mercado laboral. Sus expectativas no han sido cubiertas durante los últimos años.

Una queja generalizada es que las empresas no reconocen como experiencia ni las prácticas en la carrera, ni otras experiencias como el voluntariado, las empresas demandan títulos universitarios concretos (económicas, administración de empresas, ingenierías) sin preocuparse de algo más que el propio título. Critican el exceso de “titulitis” del mercado laboral buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y, como culminación de este proceso, resentimiento hacia la Universidad.

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

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009)

El funcionamiento de la inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha citado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento. Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo. La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación.

La inserción socio laboral de los titulados universitarios es la preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas. Esta preocupación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria. El periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada. Además, la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales. La principal estrategia para lograr trabajo, en el caso de los graduados españoles, era a través de amigos o familiares. Concretamente, el 28% de los titulados señalaron esta opción como la principal vía, mientras que en la muestra considerada globalmente, ese porcentaje se reducía a la mitad. Por tal razón podemos destacar que los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

Los aspectos metodológicos tratan de captar las principales situaciones desde las que se producen los discursos en relación con un problema o situación, es por ello que la representatividad a la que se aspira esta metodología no es de orden estadístico sino estructural. Las reuniones grupales fueron conducidas por un experto en reuniones, que se encargó posteriormente del análisis. Los temas no se introdujeron de manera directa, ni se formularon preguntas cerradas que pudieran influir en el tono y el alcance de las respuestas. Además se utilizó dos grupos triangulares. Que permite profundizar en mayor medida en determinados temas, e igualmente alejarse del terreno para acercarse a las experiencias más concretas.

La finalización de los estudios universitarios, se inicia a enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis la consecución de un empleo supone la incorporación al grupo social de activos, en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro. Es necesario resaltar característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas, la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas.

La situación al acabar los estudios. Es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo debido a la decepción con la formación recibida, falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa brecha existente entre la universidad y el mercado laboral.

Factores positivos de cara al empleo, la edad, ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto es un signo de excelencia respecto a los estudios. El segundo factor identificado es la titulación de diplomado. La Valoración de la universidad y de la formación recibida, Posibilita la inserción profesional más fácil, rápida y rentable para quienes cursaron ciclos formativos.

A pesar de ser muy amplia la formación, cuando finalmente se llega a trabajar, se hace en partes muy concretas y limitadas de esa vasta formación, carencias en enseñanza de idiomas, principalmente el inglés. Esta insuficiencia idiomática es percibida como una de las mayores carencias de los titulados.

La búsqueda de empleo: estrategias y factores de inserción laboral, al culminar los estudios universitarios, nos enfrentaremos ahora a los momentos y situaciones más directamente relacionados con la inserción laboral y la consecución de un empleo.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Ávalos (2009)

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Por ejemplo, mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias.

Contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio: el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. Y, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.

Escenarios macro político-sociales, El término “escenarios” sirve para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores.

Políticas de mercado. Los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales. Los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del Estado para pasar a depender de autoridades municipales lo que significó de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos (Núñez 2007).

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Es decir, además del tiempo que necesitaba para asentarse en sus tareas docentes, se le pedía realizar una acción suplementaria compleja.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente, en algunos momentos, las referencias públicas a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia. Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia, aun cuando existan razones para hacer críticas.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades, sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores. La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional. En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer grado.

El acompañamiento de los nuevos docentes pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar.

1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Los estándares de calidad educativa, Son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Para tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Sirven para orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Y proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad, realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; que es informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

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. Entre ellos nombramos los más relevantes.

Los Estándares de Gestión Escolar, hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes son importantes los estándares de Gestión Escolar, Por que favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal. Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

Los estándares de desempeño, Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. Y con ello nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, Qué contribuyan al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; por eso siempre nos preguntamos.

¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador? Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. 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.

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

Denise Vaillant(2009)

El presente artículo busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. El estudio de McKinsey (2007), analiza los resultados del Programa PISA, mostrando que las diferencias entre los sistemas escolares, Además plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes. (Murillo y Román, 2008) muestra que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios que el docente ha tenido una formación adecuada.

Que llevaron a un escenario educativo actual bastante favorable que en décadas pasadas 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.

No sólo intervienen factores vinculados con las situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas, y que esta tendencia parece ir profundizándose en las últimas décadas. Un camino posible es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia.

Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción. Es la construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción, pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales que comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los “no docentes”).

La valoración de la docencia es la idea de que la sociedad subestima a los maestros ha sido tema de muchos libros. Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad, no parecen acordarles la apreciación necesaria para que éstos tengan la moral en alto. Las expectativas son grandes, pero la valoración es escasa, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante, 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.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos, Parecería que en muchos casos, quienes ingresan a la docencia lo hacen por razones que van desde no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior a desempeñar un cargo transitoriamente, con la intención de cambiar de ocupación en cuanto esto sea posible. El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia, y aquellas que consideran el desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza. Los primeros 0-3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. En este período los docentes ya saben lo que significa un desempeño profesional eficaz. Entre los 4-7 años se ingresa en la fase en la que los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación, las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente.

1.6. Innovación docente y uso de las tic en la enseñanza universitaria.

(SALINAS, 2004)

Las instituciones de educación superior han experimentado un cambio de cierta importancia en el conjunto del sistema educativo de la sociedad actual, las tradicionales instituciones de educación, ya sean presenciales o a distancia, tienen que reajustar sus sistemas de distribución y comunicación, todo ello exige a las instituciones de educación superior una flexibilización de sus procedimientos y de su estructura administrativa, para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual, las instituciones de educación superior deben flexibilizarse y desarrollar vías de integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación.

Paralelamente es necesario aplicar una nueva concepción de los alumnos-usuarios, así como cambios de rol en los profesores y cambios administrativos en relación con los sistemas de comunicación y con el diseño y la distribución de la enseñanza, a su vez, cambios en los cánones de enseñanza-aprendizaje hacia un modelo más flexible se deben revisar sus referentes actuales y promover experiencias innovadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, apoyándose en las TIC y haciendo énfasis en la docencia, en los cambios de estrategias didácticas de los profesores y en los sistemas de comunicación y distribución de los materiales de aprendizaje, se requiere participación activa y motivación del profesorado, pero se necesita, además, un fuerte compromiso institucional.

Un contexto de cambios es la importancia del conocimiento como un factor clave para determinar seguridad, prosperidad y calidad de vida, La naturaleza global de nuestra sociedad, La facilidad con la que la tecnología, ordenadores, telecomunicaciones y multimedia, posibilita el rápido intercambio de información. Como dice un autor, las organizaciones complejas, como lo son las universidades, cambian significativamente cuando se dan tres condiciones: presión externa importante, personas integrantes insatisfechas con el orden existente y una alternativa coherente presentada en un plan, modelo o visión. Los cambios en la forma de organizar la enseñanza universitaria propiciada por el espacio europeo de educación superior, por los enfoques de esta enseñanza en relación a competencias, por los ECTS, etc. Las modalidades de formación apoyadas en las TIC, llevan a nuevas concepciones del proceso de enseñanza y aprendizaje activa del alumno.

Los procesos de innovación respecto a la utilización de las TIC en la docencia universitaria suelen partir, la mayoría de las veces, de las disponibilidades y soluciones tecnológicas existentes. Podemos considerar la innovación como una forma creativa de selección, organización y utilización de los recursos humanos y materiales; La incorporación de nuevos materiales, nuevos comportamientos y

prácticas de enseñanza y nuevas creencias y concepciones, etc., son cambios que están relacionados, de acuerdo que dice Fullan y Stiegelbauer (1991), con los procesos de innovación en cuanto a mejoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Así, la innovación, si bien está próxima a la práctica, está relacionada con todo el proceso, con perspectivas de globalidad, e implica cambios en el currículo, la aplicación de las TIC en acciones de formación bajo la concepción de enseñanza flexible abre diversos frentes de cambio y renovación, que provoca cambios en los sujetos y en el contexto.

La incorporación de las TIC a los procesos de enseñanza superior requiere este tipo de transformaciones. Los cambios en la educación superior y tic todas ellas interrelacionadas dentro de los procesos de innovación el impacto de las TIC, conducen irremediamente a plantear un cambio de rol del profesor, de la función que desempeña en el sistema de: Cambios en las concepciones, Cambios en los recursos básicos: contenidos, Cambios en las prácticas de los profesores y de los alumnos. cambios en el rol de alumno al igual que el profesor, el alumno ya se encuentra en el contexto de la sociedad de la información, y su papel es diferente, es indudable que los alumnos en contacto con las TIC se benefician de varias maneras y avanzan en esta nueva visión del usuario de la formación.

Cambios metodológicos, las posibilidades de las TIC permiten reproducir de alguna forma estos modelos, y en algunos casos puede entenderse que ésta sea la opción Para Mason (1998), no se inventan nuevas metodologías, sino que la utilización de las TIC en educación abre nuevas perspectivas respecto a una enseñanza mejor. Las implicaciones institucionales es fundamental atender al contexto organizacional, ya que de él dependerá el funcionamiento de la innovación.

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

Mauricio León (2012)

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad, 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, A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportara la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del ecuador es la de un ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes con los objetivos bien definidos como garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional, principios de las políticas de inserción laboral para la juventud, se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos que 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 se expresa así que 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 ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.

Mientras que el marco normativo expresa con la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el ecuador como: Derechos económicos y sociales, “que dice los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Estos derechos son: a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;

b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional que sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita.

En la Constitución Política de la República del Ecuador dice: “Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes.

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia.

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001 “Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación.- Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos: a. Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia; el cumplimiento de los deberes individuales, familiares y sociales; y, el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural.

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 y fortalecimiento institucional.

Su objetivo es mejorar la capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía. Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

1.8. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

(WELLER, 2006)

¿Cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes? Jürgen Weller las analiza en cinco países de la región “la 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 criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes, a partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes de varias tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral, en la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. 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.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical – todos estos factores juegan un papel importante al respecto, la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción.

En los grupos focales con jóvenes chilenos provenientes de localidades con altos índices de pobreza, surgieron cuatro discursos diferentes respecto al vínculo entre la educación y el trabajo, En una situación de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado laboral, se registra un problema en su integración en el mercado laboral, se produce un desajuste de expectativas y es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales.

Vinculando con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él, están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan presiones a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. Para jóvenes provenientes de hogares pobres, programas de transferencias condicionadas que reducen la necesidad del trabajo infantil y juvenil son un instrumento adecuado para limitar el impacto negativo de las urgencias de corto plazo.

Las mujeres jóvenes están desarrollando la autonomía personal para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, 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.

La combinación del trabajo y estudio puede generar tensiones negativas y afectar el rendimiento en ambos campos. Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas. Trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son más relevantes.

1.9. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.

(SERRA, Juan; KRISCHESKY, Graciela y MERODO, Alicia, 2009).

Desde su creación en 1993, la UNGS fijó entre sus objetivos la vinculación entre la formación, la investigación de los problemas que afectan a la sociedad y la búsqueda de alternativas para su superación. Se crearon los profesorados de Historia, Matemática, Economía, Física y Filosofía para formar profesores de nivel Medio, teniendo en cuenta las necesidades de formación docente locales y atendiendo a la expansión de la Educación Media en sectores de bajos recursos que tradicionalmente han estado excluidos del nivel.

El ingreso a la actividad docente ha sido señalado como un momento crítico en la trayectoria profesional de los docentes, las investigaciones que han indagado sobre los primeros desempeños docente resaltan la importancia del acompañamiento y la generación de espacios de reflexión para resignificar y hacer consciente el efecto formativo del mundo laboral (Marcelo García, 1999; 2007; Cornejo, 1999; Vaillant, 2005).

Los estudiantes han manifestado inquietudes y temores con relación a su ingreso a la docencia luego de recibidos y la necesidad de contar con espacios para continuar su formación y recibir apoyo en su labor. Este conjunto de preocupaciones motivaron la investigación orientada a indagar las características de la inserción laboral de los graduados de las carreras de profesorado de la UNGS. Su finalidad fue básicamente descriptiva. No se formularon hipótesis como punto de partida. Las preguntas fueron fundamentalmente: ¿Cuáles son las principales dificultades y necesidades que expresan los docentes noveles para desempeñar su tarea? ¿Cuál es la influencia del ámbito de inserción laboral en las dificultades y necesidades que expresan los docentes? ¿A qué atribuyen las dificultades? se optó por la realización de encuestas y entrevistas a los egresados de los cinco profesorados que dicta la universidad.

Los docentes principiantes y la etapa de inserción en las instituciones escolares, es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual deben adquirir conocimiento profesional. No obstante, una investigación realizada en Chile por Ávalos, Aylwin y Carlson (2005) con docentes de distintos niveles del sistema educativo, indica que las instituciones escolares no suelen desarrollar mecanismos de colaboración y apoyo a los docentes principiantes, los principales problemas pedagógicos que enfrentan son el manejo de la diversidad de los alumnos y las relaciones con los padres.

La Escuela Media en la Argentina: características de las instituciones en las que se inician en la docencia los nuevos docentes, las escuelas secundarias en Argentina han registrado un significativo aumento de la matrícula en la última década, con la inclusión de nuevos sectores que tradicionalmente no accedían a este nivel del sistema educativo. Esto ha implicado un aumento en los años de escolarización de los sectores de mayor pobreza, lo que convive con la dificultad para retener a los alumnos en las instituciones educativas muchas escuelas se encuentran con problemas de subsistencia y necesidades básicas insatisfechas de los jóvenes, no solo en el terreno de la alimentación, sino también de la salud. Muchos jóvenes trabajan para aportar al sustento económico de sus familias.

Las dificultades en los primeros desempeños, se encuentran diferencias significativas en los recorridos realizados: graduados que comenzaron a trabajar en el nivel medio antes o después de recibirse; graduados que contaban con experiencia laboral docente en otros niveles del sistema; graduados que contaban con experiencia laboral como docentes particulares. El tipo de institución en la que comenzaron a trabajar es otro rasgo distintivo de la trayectoria laboral (instituciones estatales, privadas confesionales o privadas laicas).

Los docentes mencionan cuatro grandes grupos de problemas o dificultades con lo que se enfrentan en el origen de su trayectoria laboral: “manejo del grupo”, “de enseñanza”, “administrativos” y “relacionales”.

Las instituciones educativas y docentes principiantes, es que las condiciones institucionales ejercen una importante influencia en la construcción de sus trayectorias personales y profesionales.

Con el propósito de conocer cómo la institución escolar recibe a los docentes principiantes y, de este modo, contribuye a la configuración de las características de las trayectorias profesionales y personales.

1.10. Practicum y evaluación de competencias.

(VILLA, 2004)

El artículo destaca el papel del Practicum en el desarrollo de competencias que permitan la transferencia de conocimientos a situaciones de trabajo, en congruencia con el enfoque del Proceso de Convergencia Europea de Educación Superior.

En los proyectos de nuevos planes presentados por las diversas Titulaciones a través de la convocatoria de propuestas de grado de la ANECA, puede verse que todos los planes contienen un practicum. Como vinculación entre teoría y práctica, además de facilitar el contacto con los profesionales del ámbito y las posibilidades de mejora de la inserción laboral.

Sus objetivos específicos es situar en un marco real los contenidos recibidos durante el desarrollo del currículo en la Universidad. Familiarizarse con funciones y tareas concretas de un área en el entorno de un contexto laboral.

Los elementos básicos son: el estudiante, la entidad colaboradora, representada por un Tutor Profesional y la Universidad, representada por un Tutor Académico, suele ser una asignatura troncal de segundo ciclo, que se desarrolla en el último o dos últimos cursos de carrera. Mientras que el plan de prácticas Deberá realizarse un plan individualizado de Prácticas para cada uno de los estudiantes, El estudiante debe Conocer su Plan de Prácticas, acordar con el Tutor Profesional del Centro de trabajo las actividades que va a realizar durante el periodo de prácticas. Adecuarse a las normas disciplinarias y costumbres de cada organización. Los estudiantes tienen derecho a una serie de consideraciones, durante su periodo de prácticas.

Las responsabilidades del Tutor Profesional. Será informar al estudiante a su llegada a la organización sobre las tareas y responsabilidades que se esperan de él y que están especificadas en el Plan de prácticas. Asimismo el calendario, el horario, normas de prevención, etc. El Tutor Académico a que tiene derecho todo estudiante en el periodo de prácticas debe: Elaborar, junto con el Tutor Profesional el programa de actividades a desarrollar por el estudiante. La responsabilidad de la Evaluación final del estudiante recae sobre el Tutor Académico

Las competencias, es un enfoque integrador de la enseñanza-aprendizaje El concepto competencia fue definido en la década de los setenta con un enfoque conductista de la educación, y tenía un sentido de especificación del comportamiento en el que se basaba su fuerza, y todo aquello que no podía ser reducido a conducta observable perdía interés y se obviaba.

Algunos autores consideran este concepto como sinónimo de habilidad, destreza mientras que otros lo diferencian de estos vocablos. "pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta.

cualquier característica individual que se puede pedir de un modo fiable, y que se puede demostrar esa diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente”.

Los diferentes tipos de competencias. Esto es algo importante, debido a que ordinariamente se habla de competencias como las destrezas o habilidades que se llevan a cabo en el desempeño de un puesto de trabajo.

Levi-Leboyer (1996) distingue tres formas de desarrollar las competencias: en la formación previa, antes de la vida activa, a través de cursos de formación para adultos, durante la vida activa; y por el ejercicio mismo de una actividad profesional, es decir, mediante la vida activa. Se entiende el término competencia como “un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores”. Las competencias, en nuestra propuesta, guardando coherencia con el modelo de cambio presentado, se clasifican en tres grandes categorías:

Competencias interpersonales: suponen habilidades personales e interpersonales. Se refieren a la capacidad, habilidad o destreza en expresar los propios sentimientos y emociones del modo más adecuado y aceptando los sentimientos de los demás, posibilitando la colaboración en objetivos comunes.

Competencias sistémicas: suponen destrezas y habilidades relacionadas con la totalidad de un sistema. Contenidos implicados en una competencia son los contenidos necesarios para el desarrollo de la competencia.

SABER, Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.

SABER HACER, Habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación.

SABER SER, Normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades.

SABER ESTAR Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo.

Las competencias suponen valores, actitudes y motivaciones, además de conocimientos, habilidades y destrezas. Se adquiere durante el proceso formativo, unas hacen clara referencia al SABER y SABER HACER, contenidos muy relacionados con el rol profesional que cada estudiante desea desempeñar en su vida.

Mientras que Las competencias específicas son patrimonio de las titulaciones o carreras. Se definirán y determinarán en función del perfil académico-profesional que reclame la sociedad en que se han de insertar.

Las Competencias específicas y genéricas que el estudiante desempeñará en el trabajo de prácticas y sobre las que se centrará la observación del evaluador. Además el establecimiento de tres niveles de dominio para cada una de las competencias.

Los tres niveles de dominio a establecer en la competencia Trabajo en Equipo serían: PRIMER NIVEL DE DOMINIO: Participa y colabora activamente en las tareas del equipo y con su actitud fomenta la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta. SEGUNDO NIVEL DE DOMINIO: Contribuye en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión. TERCER NIVEL DE DOMINIO: Es capaz de dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Diseño de investigación.

Esta investigación es de carácter descriptivo, también conocida como la investigación estadística, describen los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Cuando enviaron la nomina de los titulados a investigar comencé a localizar a cada uno de los profesionales teniendo la respuesta favorable, estuvieron presto a colaborar con la información que pide las encuestas, algunos docentes laboran en lugares muy lejanos por lo que se dificulto el trabajo de la investigación pero gracias al apoyo de varias instituciones y redes sociales, cumplí con el objetivo propuesto.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1. Métodos.

Los métodos empleados en el trabajo de investigación fueron: Método descriptivo: Consiste en exponer las características de una situación o un fenómeno, se utilizó para conocer las características laborales del docente profesional en ciencias de la educación.

Método analítico: Se distingue los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, se utilizó en casos de análisis y la deducción como una parte de la síntesis.

Método estadístico: Se aplica las técnicas de muestreo y formulas estadísticas para comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos, se utilizó al momento de tabular los datos y realizar el análisis de las encuestas.

2.2.2. Técnicas.

- **Lectura:** la lectura permite la recopilación de información pertinente para la construcción de un fundamento teórico acorde con el tema investigado, facilita la selección de dicha información y la redacción de las síntesis.
- **Trabajo de campo:** es una de las técnicas más importantes, puesto que de ella depende la recolección de la información necesaria para la realización de la investigación, además le permite al investigador tener un contacto directo con el fenómeno investigado y formarse un criterio propio con respecto a la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación.

- **Encuesta:** utilizada para obtener información precisa en torno al tema de investigación, por parte de los titulados y directivos, quienes tienen los puntos de vista precisos y reales para analizar el fenómeno objetivo.
- **Entrevista:** aplicada a los directivos, para enriquecer y/o respaldar la información recolectada por primera vez mediante la encuesta.

2.3. Instrumentos.

Los siguientes instrumentos aplicados fueron propuestos y provistos por la Universidad Particular de Loja:

- Ficha inicial de contactos
- Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Inventario de tareas del trabajo docente aplicado a directivos y titulados.
- Entrevista dirigida a los directivos.

2.3. Preguntas de investigación.

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vistas de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto.

El presente trabajo de investigación tiene lugar en siete establecimientos educativos de la provincia de Morona Santiago, cuyas ubicaciones se detallan a continuación:

Las instituciones educativas en la que se encuentran trabajando los titulados:

PLANTEL DONDE LABORA	NOMBRE DEL TITULADO
Escuela Fiscomisional José Corso	Condolo Maza Rommel Efrén
Escuela de E. B. Antonio Granda Centeno	Coronel Naranjo Lisset Maribel
Centro Educativo Fiscomisional Logroño	Correa Jiménez Doria Madali
Escuela Fiscal Mixta Tulmira Palacios Rivera	Cuzme Cuzme Wilson Rafael
Escuela Fiscal Manuel Bulnes	Delgado Macías Irina del Roció
Escuela General Básica República del Ecuador	Erazo Calle Angélica María
Unidad Educativa 5 De Junio	Espinoza León Norma Margarita

2.5. Población y muestra.

Participantes: El proceso investigativo se lo realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y el trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención: Educación Básica. Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La muestra considerada en el presente trabajo es de siete titulados y siete empleadores, los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en las provincias de Morona Santiago, en dos tipos de instituciones educativas en las que los docentes desempeñan su labor. Cinco pertenecen al Sostén fiscal y dos al sostenimiento fiscomisional.

2.6. Recursos.

Los Recursos que se utilizaron durante la obtención del trabajo son los: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1 Humanos.

- Los titulados universitarios encuestados.
Son un total de siete docentes de los cuales dos son hombres y cinco mujeres.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados.
Son un total de siete profesionales de los cuales cinco son hombres y dos mujeres.
- El investigador

2.6.2 Recursos institucionales.

Escuela Fiscomisional José Corso

Escuela de E. B. Antonio Granda Centeno

Centro Educativo Fiscomisional Logroño

Escuela Fiscal Mixta Tulmira Palacios Rivera

Escuela Fiscal Manuel Bulnes

Escuela General Básica República del Ecuador

Unidad Educativa 5 De Junio

5.6.3 Recursos materiales.

Los materiales se emplearon de acuerdo a lo que se iba utilizando son:

- Materiales de Oficina
- Oficios
- Copias de las encuestas y entrevistas
- Manual de trabajo de investigación
- Marcadores, lápices
- TICS
- Entorno virtual EVA
- Páginas Web
- Texto
- Medios de Transporte
- Cámara
- Filmadora
- Teléfono
- Celular
- Mapa

La investigación tuvo un costo aproximado de mil doscientos cincuenta dólares detallados en la siguiente tabla.

No.	Actividad	Valor unitario (\$)
1	Pago de derechos de	700,00
2	grado	
3	Copias y anillados	100,00
4	Consultas	100,00
5	Transporte	200,00
Total		\$ 1.100,00

Elaborado por: Martin Chacha

2.7 Procedimiento.

El primer paso para llevar a cabo esta investigación, inició con la asignación de la nómina de los titulados a investigar y los datos informativos correspondientes para contactar a éstos y sus empleadores o directivos, con el objeto de darles a conocer el motivo de la encuesta y organizar las fechas posibles para su aplicación.

Inicialmente se aplicó tanto a titulados como a empleadores una ficha inicial de contacto, la misma que contiene información relacionada a: Datos personales, establecimiento donde labora, lugar donde presta su servicio, teléfono personal y del trabajo, la firma del titulado y del empleador el sello del establecimiento etc. La encuesta a docentes empleadores para obtener información específica sobre el titulado. Instrumento1 un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados (Instrumento 2). Y una entrevista dirigida a los empleadores, la misma que permite determinar qué grado de conocimientos poseen en los diferentes temas.

En el momento de la aplicación de la encuesta, se procedió a explicar la metodología para que el cuestionario sea llenado de manera correcta, sincera y objetiva. En este punto, fue necesario recurrir a habilidades de relaciones interpersonales, seguridad y cordialidad para captar la atención de los encuestados.

Una vez recabada la información la UTPL envió las matrices para subir los datos estos sirven para conocer cuáles son sus avances, para que la universidad potencie los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los

desafíos, que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro con toda la información se insertó los datos en las matrices respectivas y se realizaron automáticamente los gráficos, mismos que fueron analizados e interpretados.

La visión de la UTPL es el Humanismo de Cristo, que en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “hijo de Dios”, que hace a la Universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana, en este caso la titulación y la relación con el trabajo que desempeñan los egresados de la UTP durante el análisis de resultados el humanismo siempre estuvo presente para la construcción del análisis de los resultados se tomó como referencia la visión y misión de la UTPL, las vivencias y experiencias en el proceso de estudio de la carrera así como los procesos de investigación previos al grado.

La misión de la UTPL es la verdad como horizonte hacia el que dirigir, en comunión y respeto, nuestras más hondas dimensiones cognoscitivas, activas y vitales; una formación integral que une las dimensiones científico-técnicas de alta calidad, con las humanísticas, éticas y espirituales; un espíritu de investigación que contribuya al desarrollo de las ciencias experimentales y experienciales; y una disposición de servicio a la sociedad que suponga un efectivo aporte al desarrollo humanamente sustentable de su entorno local, del Ecuador y de toda la Humanidad.

Con preferencia hacia los sectores menos favorecidos, todo ello desde el sentido que aporta la reflexión metafísica y la pedagogía Identitaria. Por lo tanto haciendo la investigación se cumple con un indicador de la misión.

CAPITULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

Ubicación geográfica

Tabla N° 01

Establecimiento	Frecuencia	%
José Corso	1	14.2857143
Antonio Granda Centeno	1	14.2857143
Logroño	1	14.2857143
Tulmira Palacios Rivera	1	14.2857143
Manuel Bulnes	1	14.2857143
República del Ecuador	1	14.2857143
5 De Junio	1	14.2857143
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martín Chacha

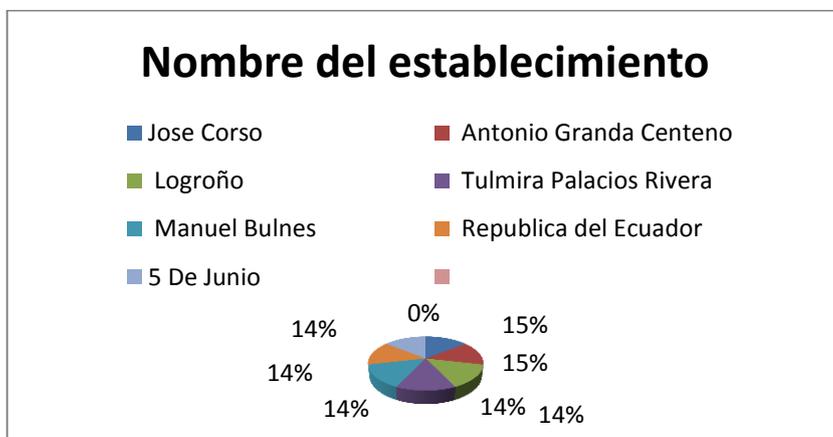


Figura N° 01

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martín Chacha

La ubicación geográfica de los titulados investigados es dispersa por los diferentes cantones de la provincia de Morona Santiago, así, un docente se encuentra en el cantón Gualaquiza al extremo sur de la provincia, dos titulados en el cantón San Juan Bosco, un titulado en el cantón Limón Indanza, un titulado, en el cantón Sucúa, un titulado en el cantón Morona y un titulado en el cantón Huamboya.

6.1.1.2 Edad.

Tabla N° 02

EDADES	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	2	28.5714286
31 a 40	4	57.1428571
41 a 50	1	14.2857143
50 y mas	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

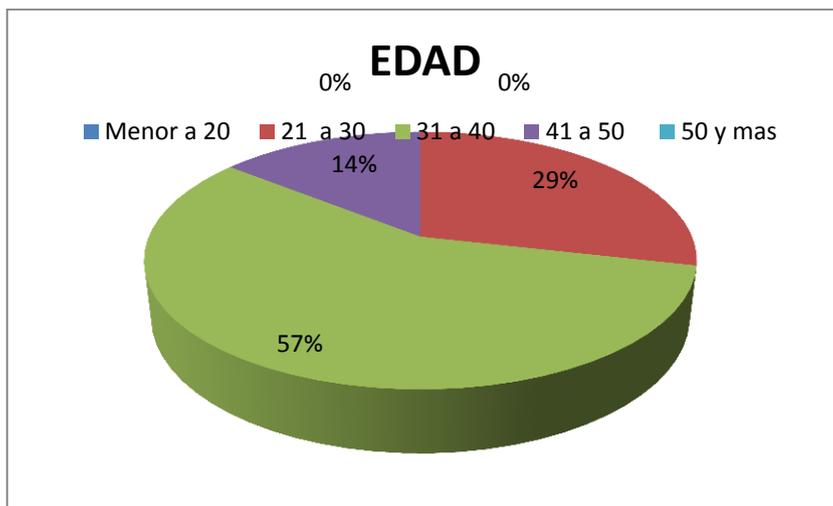


Figura N. 02

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Las edades de los titulados es muy dispersa, las edades van desde los 25 a 42 años considerándose a las edades como profesionales iniciales y con una media de edad para el ejercicio de la docencia. Indica no tienen mucho recorrido como docentes, pero con una gran fortaleza que tienen nuevos conocimientos, las nuevas didácticas y los nuevos métodos y técnicas que ellos poseen que día a día aplican en las aulas.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla N° 03

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,5714286
Femenino	5	71,4285714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

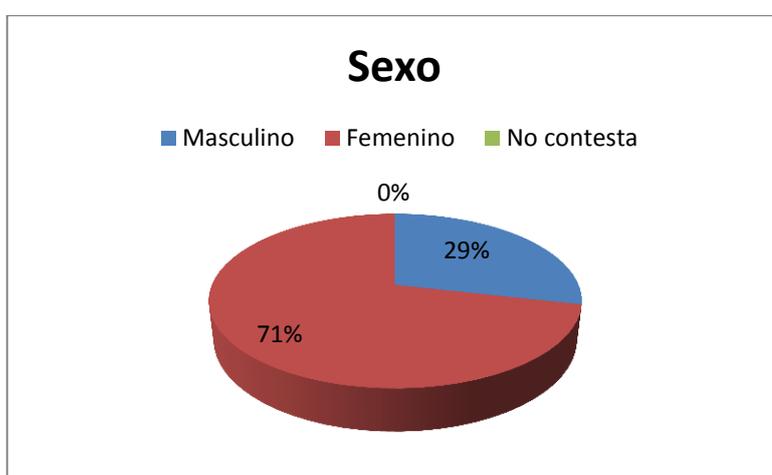


Figura N°03

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La composición de género entre los titulados encuestados es del 29% de docentes varones y el 71% de titulados mujeres, como se observa la mayoría de titulados son mujeres situación que se mantiene en el magisterio nacional es decir la mayoría de los docentes del magisterio es femenino. Según los datos proporcionados por el INEC presentan con un 40% pertenecen a los docentes varones y un 60% corresponde a las mujeres haciendo un breve análisis se deduce que la mayoría son mujeres y su inclinación por la docencia es que tienen las mejores perfiles para ser docente, que uno de los factores es de ser madre y amiga de sus alumnos y que enseñan con toda la paciencia para que los niños puedan asimilar sus contenidos.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N° 04

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

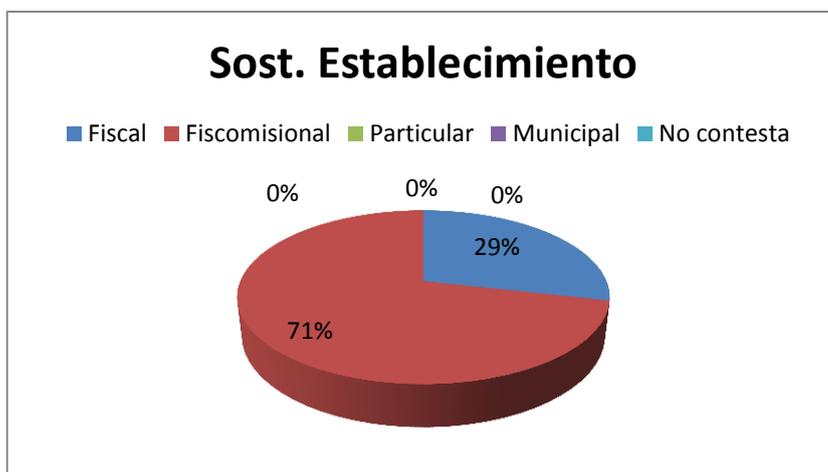


Figura N° 04

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los titulados responden que han culminado sus estudios de bachillerato en establecimientos fiscal 29% y el 71% es de carácter fiscomisional, esto se debe a que en nuestra provincia la mayoría de planteles de bachillerato son de carácter fiscomisional, regentados por la misioneros Salesianos presentes en la provincia de Morona Santiago por más de 100 años, ya que en ese entonces hacia mucha falta conocer la palabra de Dios y que con el amor de Cristo rompieron las barreras y predicaron los evangelios.

3.1.2.2 Tipo de Educación.

Tabla N° 05

P6. Tipo de Educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	86
A distancia	1	14
Propios derechos	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

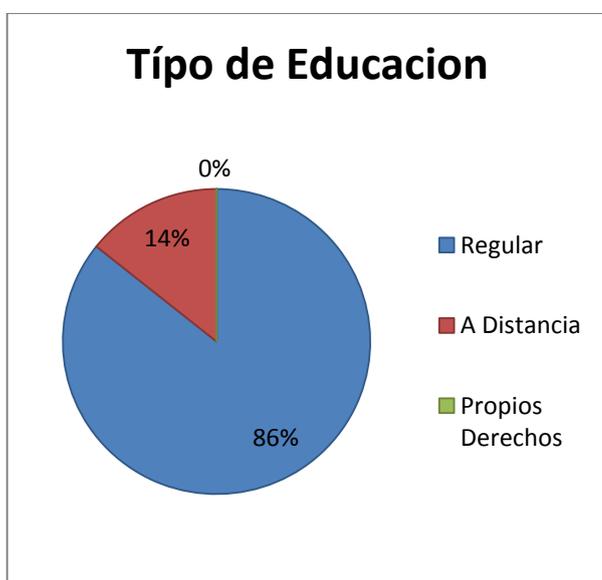


Figura N° 05

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los titulados expresan que el 86% estudiaron en los establecimientos regulares mientras que un 14% expresa que por la situación de distancia, transporte, y más inconvenientes estudio en un plantel de educación a distancia.

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

Tabla N° 06

P6. Títulos Universitarios		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	7	100
Postgrado	0	0
ninguno	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 06

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los titulados ya cuentan hasta ahora con título de tercer nivel (pregrado) en educación básica, expresan que no han culminado ninguna clase de estudios de posgrado, debido a la falta de oportunidades de acceder, por lo que los estudios se ofertan en las ciudades grandes y es difícil por la situación de distancia, transporte, estadía y sobre todo el costo de los estudios.

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.

Los titulados todos están laborando en el magisterio nacional con un 60% tienen nombramiento y 40% trabajan bajo la modalidad de contrato, ninguno tiene otro ingreso económico por lo que dedican netamente a las actividades educativas.

3.1.3.2 Numero de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 07

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 07

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los docentes encuestados manifiestan que trabajan en un plantel educativo ya que el tiempo es muy reducido por cuanto ocupan realizando las planificaciones, material didáctico, calificando las tareas etc. Además no hay más plazas de trabajo.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 08

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 08

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Del total de individuos participantes de la encuesta el porcentaje total (100%) desempeñan las funciones de docente dentro de las instituciones educativas en las que laboran. Según estos resultados puede representar un aspecto posterior de análisis los factores que determinan que los docentes participantes del estudio, no desempeñen funciones en el área directiva.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla N° 09

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57.1428571
Contrato civil	3	42.8571429
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

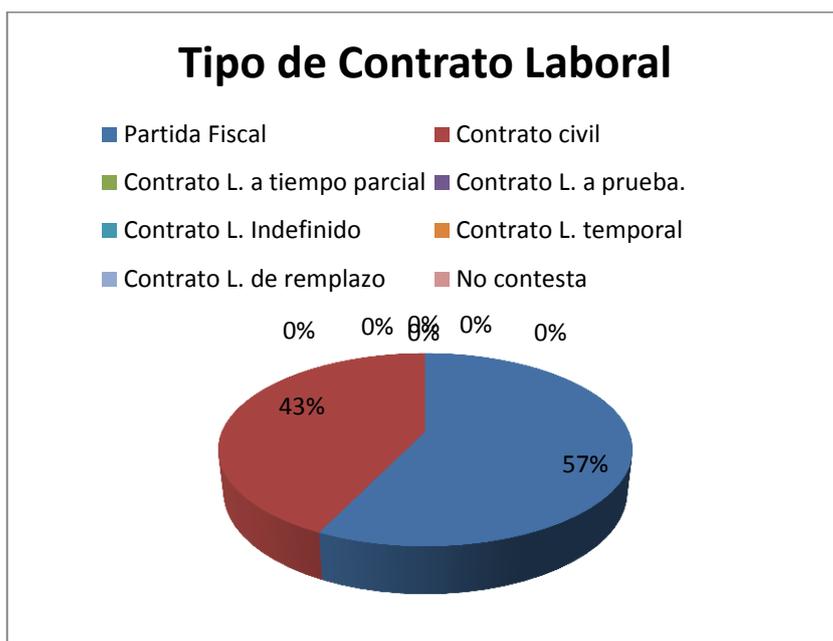


Figura N° 09

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los encuestados manifiestan con un 57% que tienen nombramiento es decir un trabajo estable, mientras que un 43% opinan que debido a varios factores no han podido ingresar al concurso para obtener nombramiento lo que dificulta formar parte del magisterio nacional.

Sostenimiento del establecimiento

Tabla N° 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57.1428571
Fiscomisional	3	42.8571429
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

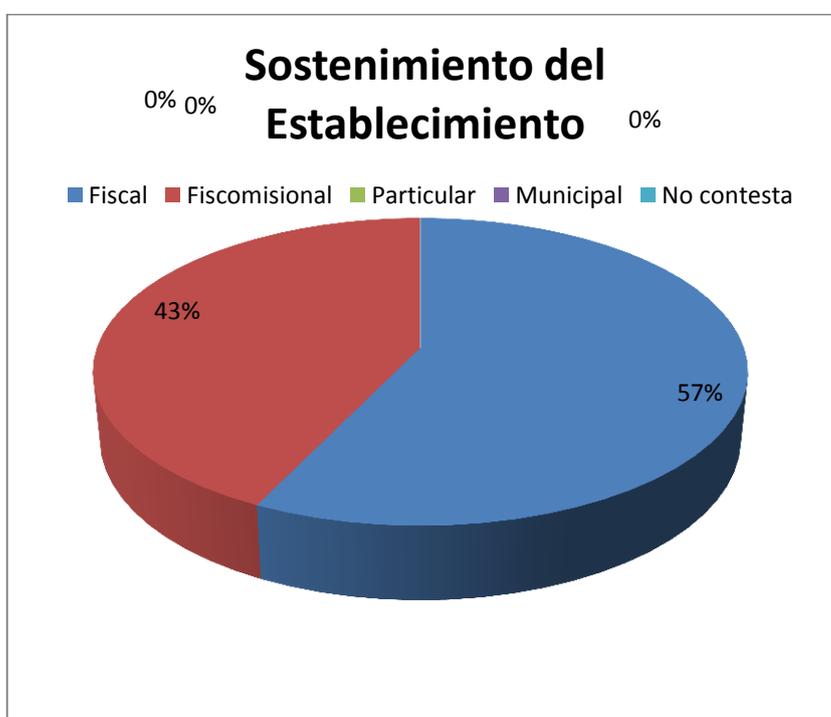


Figura N° 10

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Debido a la situación geográfica y la presencia de los misioneros en la amazonia, cuatro titulados laboran en establecimiento fiscal y los tres restantes prestan sus servicios en establecimiento fiscomisionales.

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.

La relación existente entre la formación universitaria con la actividad laboral los empleadores en la entrevista aplicada manifiestan que.

- Es muy útil solo depende del poner en práctica la teórica adquirida en la Universidad.
- Cada profesional debe dar una adecuada funcionalidad.
- La formación es buena pero no se adapta a las realidades geográficas de nuestro país.
- Es importante ya que es una fortaleza para el profesional al impartir sus clases con los estudiantes.

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.

Entre las competencias que los docentes deben poseer los investigados manifiestan.

- La investigación, la innovación y la actualización constante.
- Formación académica científica, que tenga conocimientos psicopedagógica, una excelente vocación y un alto grado de valores.
- Conocimientos de la teoría de las disciplinas que imparte.
- Diseñado de planes y proyectos educativos.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Opción de Rector:

Tabla N° 11

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

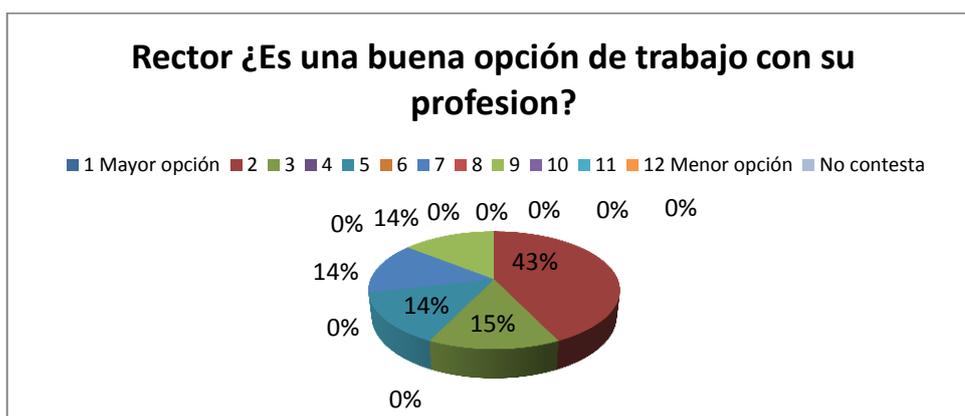


Figura N° 11

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Sobre la opción de trabajo los titulados expresan que el cargo de directores o rectores le consideran como una segunda opción el 43%, y ubican en un 15% como tercera, quinta, séptima y novena

opción con su titulación profesional de oportunidad de laborar como autoridad de un establecimiento educativo.

Opción gerente de una ONG.

Tabla N° 12

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 12

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La posibilidad de laborar como gerente en una organización no Gubernamentales considerada por el 14% como la opción quinta, sexta, séptima, octava, décima y el 29% le ubica en duodécima opción de trabajo acorde a su formación profesional.

Opción de consultor educativo.

Tabla N° 13

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

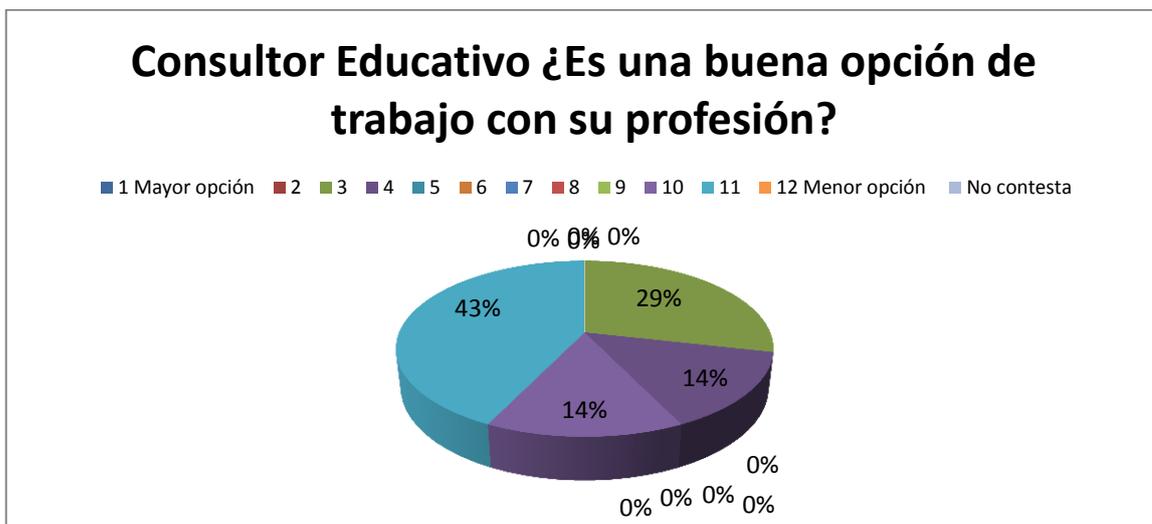


Figura N° 13

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Los encuestados manifiesta que como opción el laborar como consultor educativo consideran como tercera opción el 29%, el 14% como cuarta y décima opción y el 43% le ubica como undécima opción de trabajo.

Opción de cargo burocrático.

Tabla N° 14

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

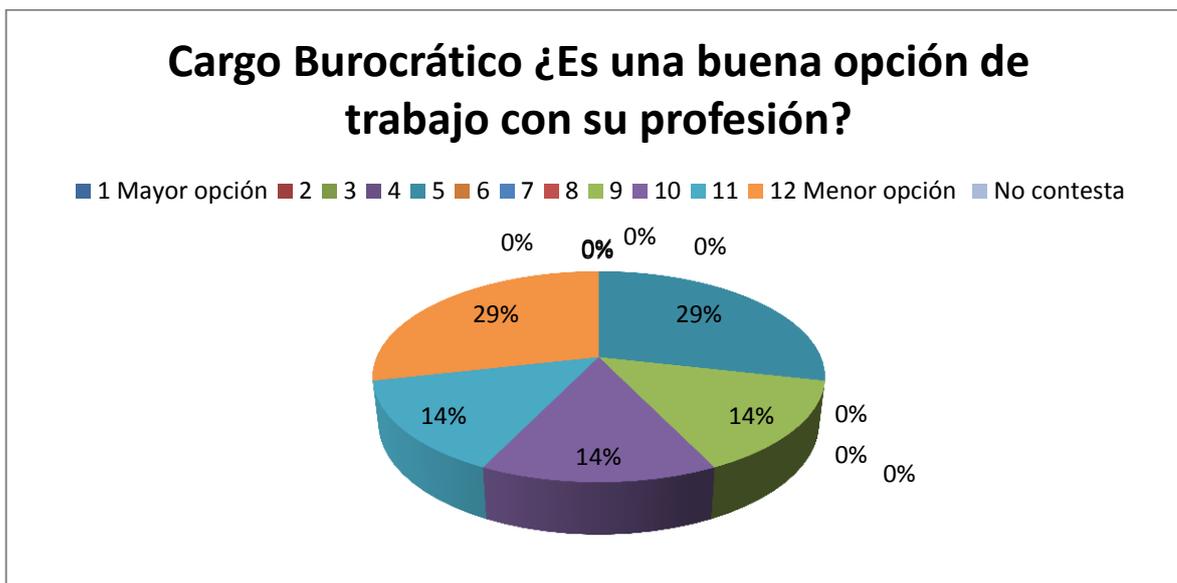


Figura N° 14

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Sobre la posibilidad de ocupar un cargo burocrático los titulados ubican el 29% como quinta opción, el 14% ubica en la novena, décima y undécima opción y el 29% le ubica como última opción.

Opción de Investigador educativo.

Tabla N° 15

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

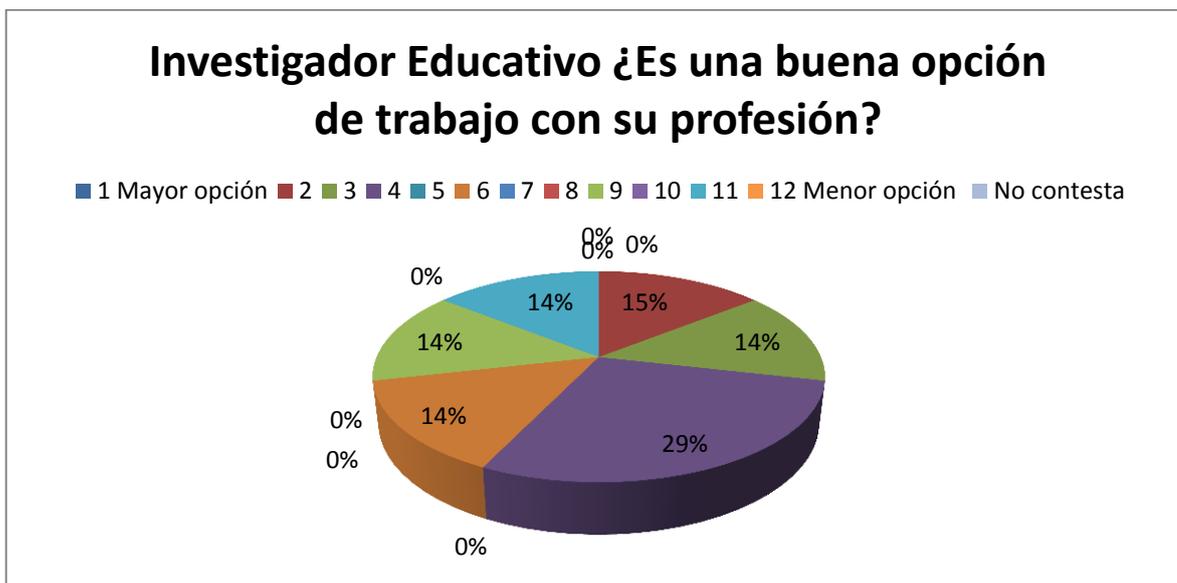


Figura N° 15

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La opción de laborar como investigador educativo los titulados determinan en un 14% como opción segunda, tercera, sexta, novena y undécima opción y el 29% considera como una cuarta opción la actividad de investigador educativo.

Opción docente de educación básica.

Tabla N° 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	85,7142857
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 16

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Referente a la opción de trabajar como docente de educación básica el 86% manifiesta como opción numero uno y el 14% considera como cuarta opción, esto se puede apreciar.

Opción de docente de bachillerato.

Tabla N° 17

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

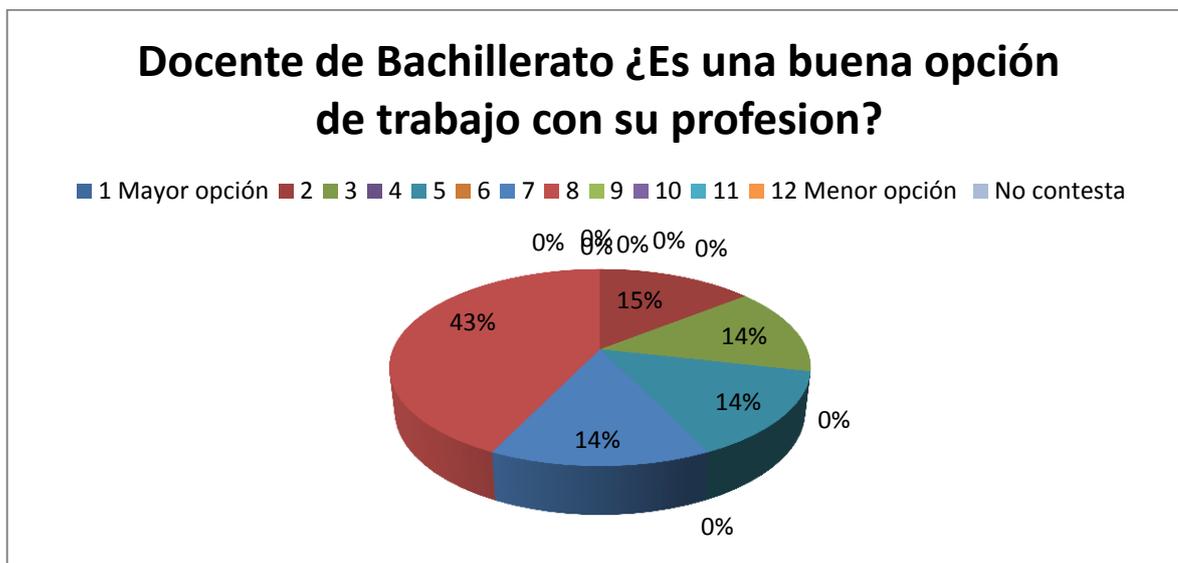


Figura N° 17

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

El 14% de los encuestados manifiesta que la opción de laboran como docente de bachillerato le ubican como preferencia segunda, tercera, quinta y séptima, mientras que el 43% considera como octava opción laboral.

Opción de docente universitario.

Tabla N° 18

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha



Figura N° 18

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Como opción de laborar como docente universitario los titulados manifiestan en un 14% como opción tercera, cuarta, sexta, séptima, novena, décima y undécima ubicación.

Opción terapia psicopedagógica.

Tabla N° 19

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

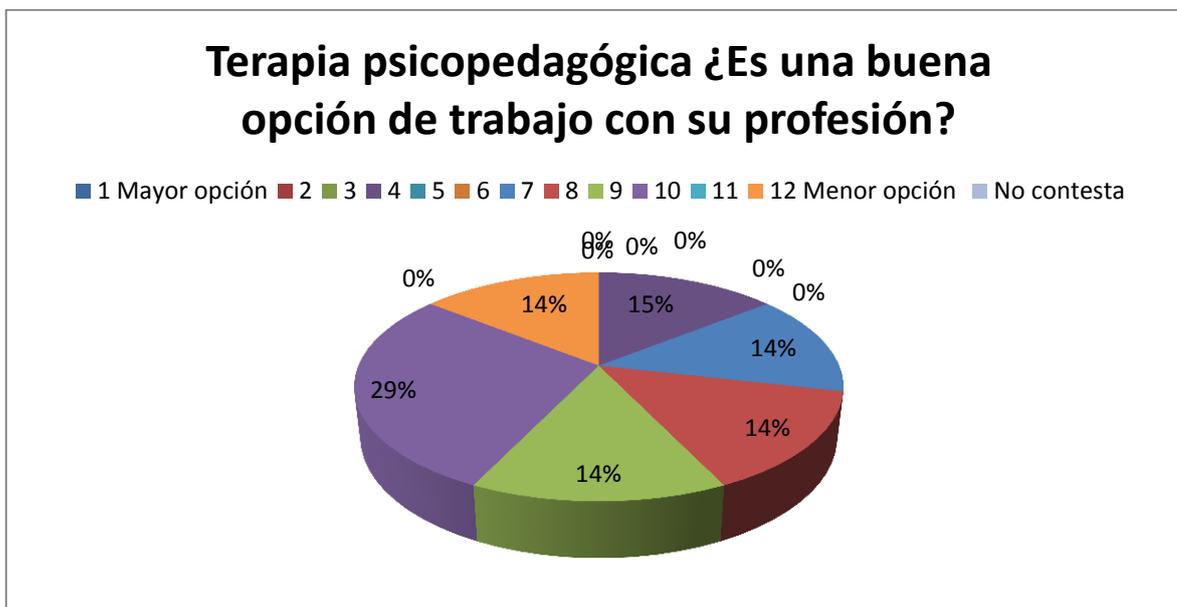


Figura N° 19

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La actividad de terapia psicopedagógica los titulados la ubican en un 14% en la cuarta, séptima, octava, novena y el 29% le ubica en la decima opción.

Opción tareas dirigidas.

Tabla N° 20

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

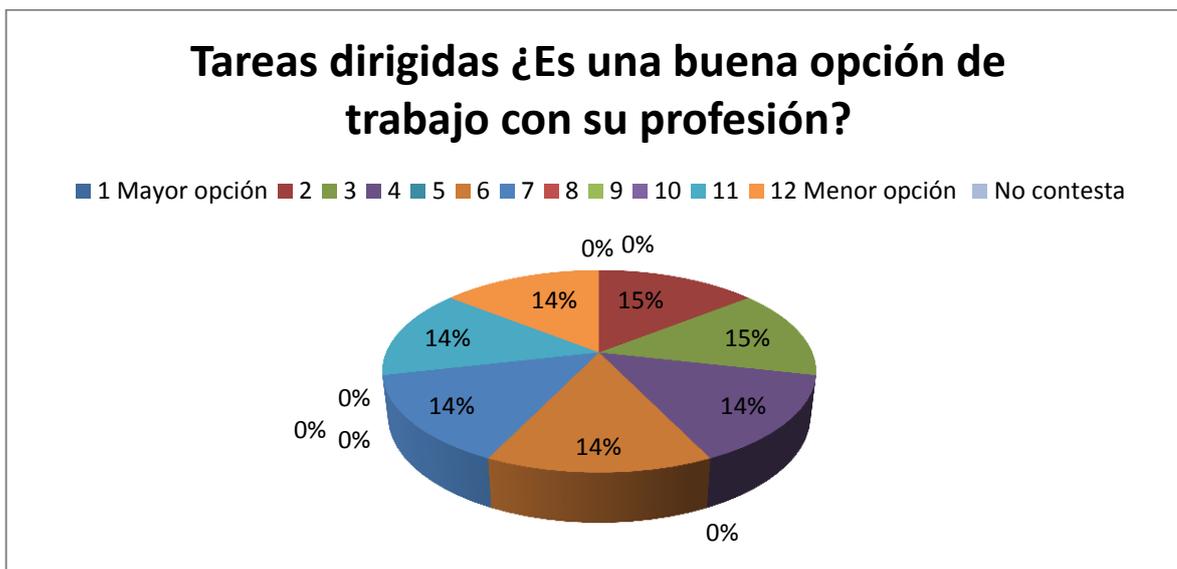


Figura N° 20

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La actividad de tareas dirigidas por parte de los titulados la ubican el 14% como opción segunda, tercera, cuarta sexta, séptima, onceava y doceava opción de trabajo con su título profesional.

Opción supervisor zonal del Ministerio de educación.

Tabla N° 21

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

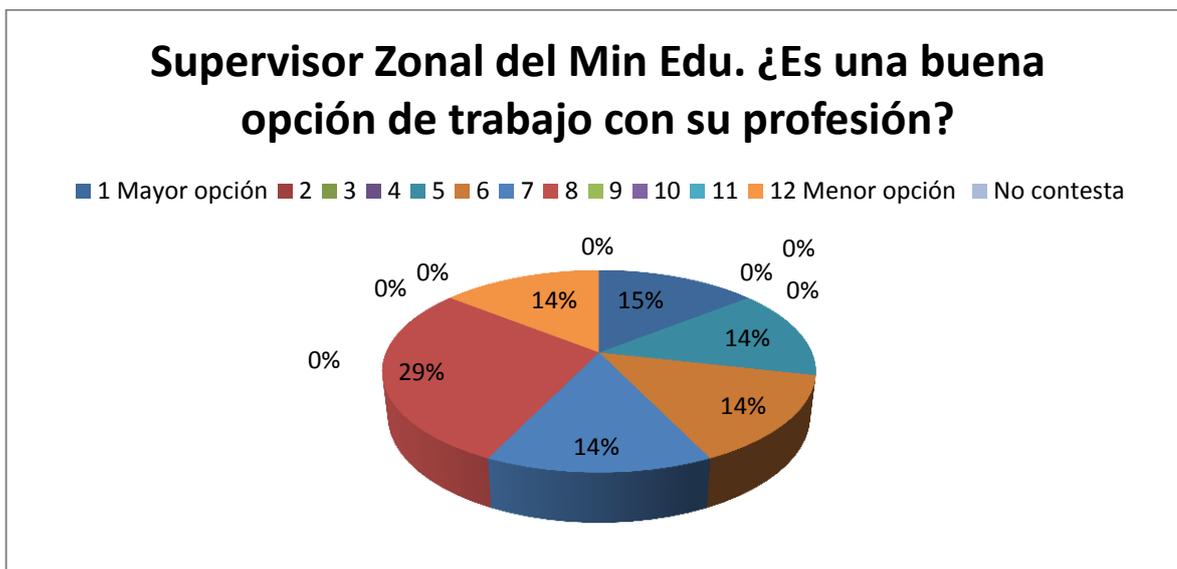


Figura N° 21

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La opción de laborar como supervisor zonal se considera por parte de los titulados con el 14% en las ubicaciones, primera, quinta, sexta séptima, y doceava y el 29% lo ubica en la octava ubicación.

Opción docente de instituto Pedagógico

Tabla N° 22

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

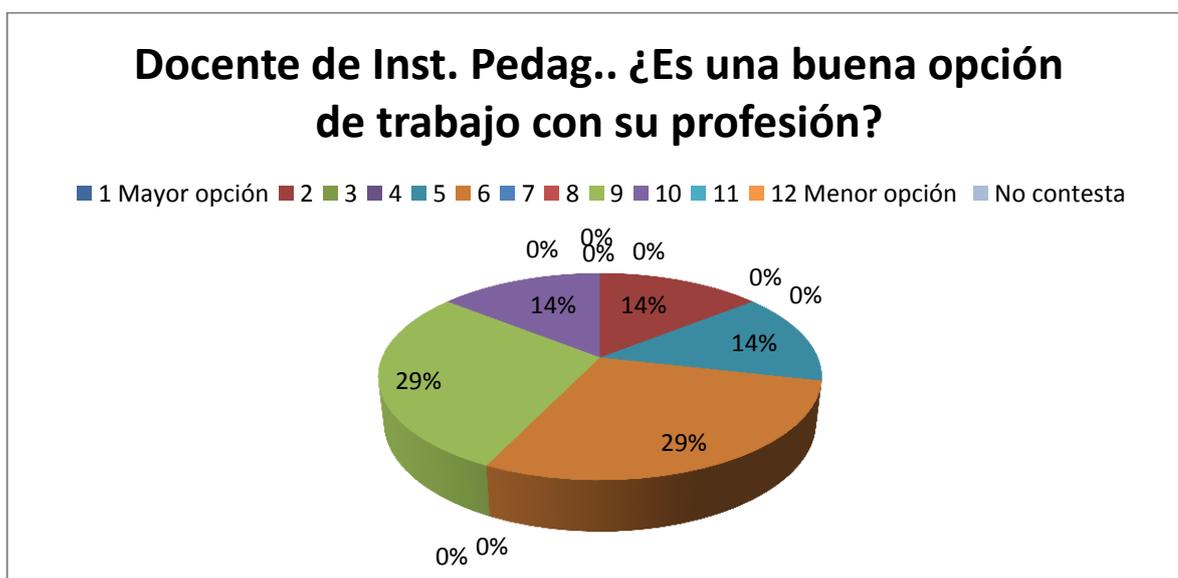


Figura N° 22

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

El 14% de los titulados ubican en el segundo, quinta y decima opción, el 29% la sexta opción y la novena opción el 29%. como oportunidad de laborar como docente de un Instituto Pedagógico con el título de licenciado en educación básica.

3.4 Satisfacción docente.

3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

Tabla N° 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	89
P20.3	4	89
P20.4	3	86
P20.5	3	79
P20.6	4	89
P20.7	3	79
P20.8	4	96

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

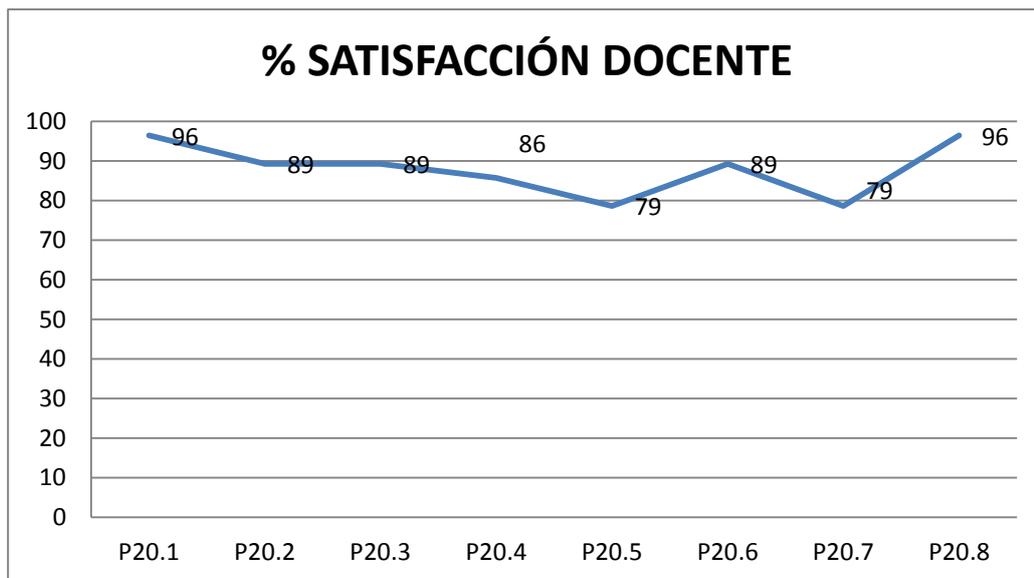


Figura N° 23

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

El 86% de los titulados encuestados manifiesta estar muy satisfechos con el ejercicio de la docencia, mientras que el 14% responde medianamente satisfecho. La mayoría de los docentes se siente a gusto laborando como profesores en los diferentes establecimientos educativos. Referente al progreso social gracias al ejercicio docente el 57% manifiesta estar muy satisfecho mientras que el 43% se encuentra medianamente satisfecho.

Se puede determinar que existe un significativo porcentaje que no se siente muy a gusto con la labor que viene cumpliendo.

Sobre el prestigio que le ofrece el entorno laboral el 57% manifiesta encontrarse muy satisfecho y el 43% opina estar medianamente satisfecho. Es necesario que los directivos mejoren el clima laboral dentro de sus establecimientos educativos

La posibilidad de ascenso laborales el 43% de los titulados manifiesta estar muy satisfecho y el 57% responden medianamente satisfecho, quizá se deba por los procesos exigentes en la selección de aspirantes a los cargos dentro del sector educativo establecidos por el Ministerio de Educación.

Sobre la remuneración que reciben los docentes por su trabajo, el 29% manifiestas encontrarse muy satisfecho, el 57% responde como medianamente satisfecho y el 14% manifiestas estar poco satisfecho, estos resultado se pueden atribuir algún caso por encontrarse laborando como docente contratado.

Referente a la diversidad de actividades dentro y fuera del aula los titulados responden, el 57% están muy satisfechos y el 43% medianamente satisfecho, se debe quizá a la nueva normativa en donde se exigen horarios de trabajo y actividades académicas, sociales de investigación y planificación curricular.

En este aspecto los encuestados responde el 14% estar muy satisfechos y el 86% medianamente satisfechos por cuanto no han logrado mejorar su condición de trabajo por lo que se debe participar en los nuevos procesos de selección de personal para las diferentes opciones de trabajo en la carrera docente ya sea como mentores, directivos, asesores y auditores educativos.

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.

Resultados titulados.

Tabla N° 24

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

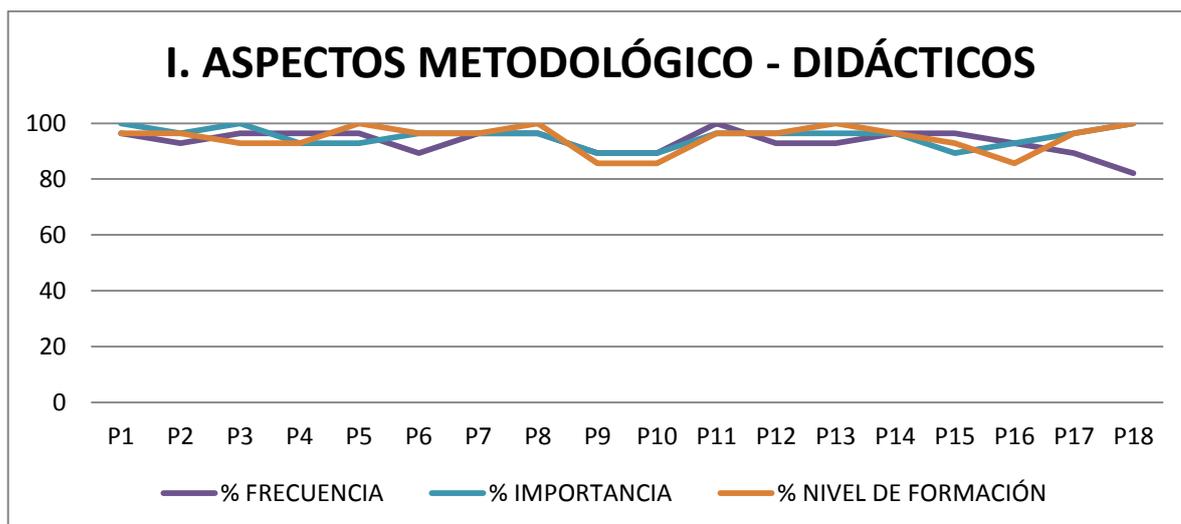


Figura N° 24

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos.

Tabla N° 25

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

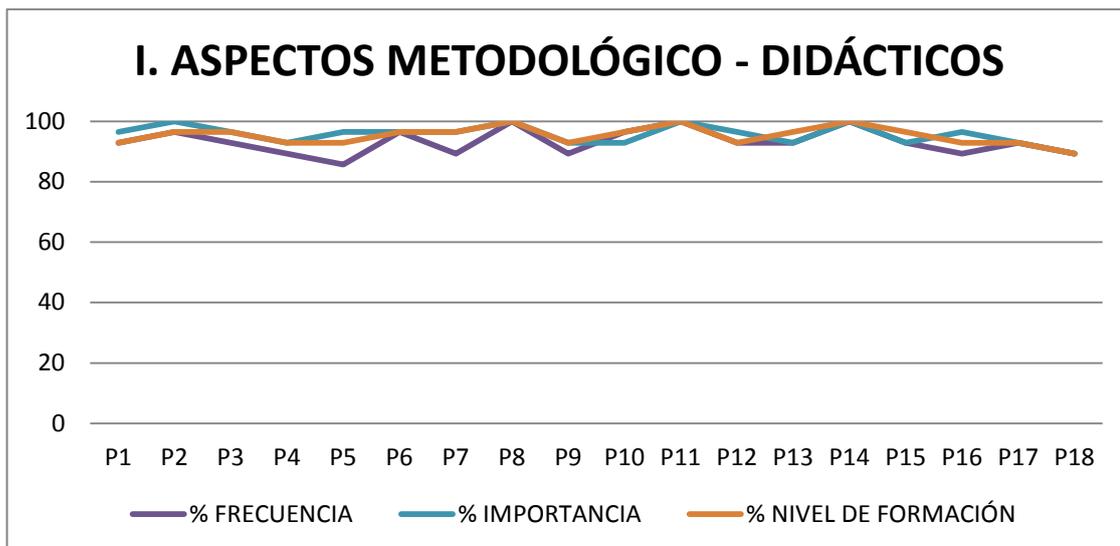


Figura N° 25

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

La apreciación en general sobre el aspecto metodológico – didáctico tanto de titulados como directivos se encuentra en un grado superior al 80% es decir el muy bueno, se considera que los titulados utilizan dan una importancia y su nivel de formación es bien aceptada en el ejercicio de su labor como docentes de aula.

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

Resultados titulados.

Tabla N° 26

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

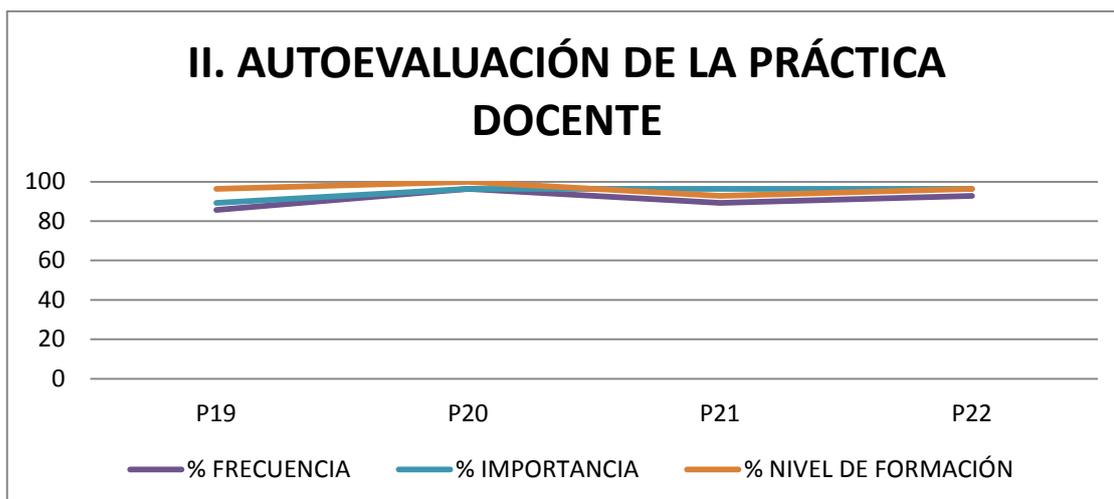


Figura N° 26

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos

Tabla N° 27

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

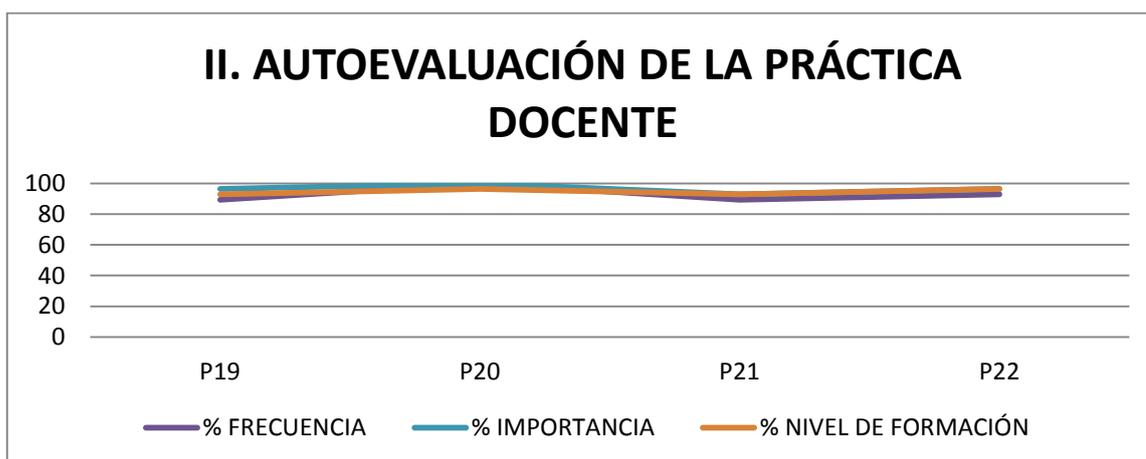


Figura N° 27

En cuanto se refiere a la autoevaluación de la práctica docente los titulados y docentes califican como muy buenas a excelente su práctica pedagógica dentro de este aspecto.

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

Resultados titulados.

Tabla N° 28

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	86	3	79	4	96
P24	4	89	4	96	4	100
P25	3	86	4	93	4	96
P26	4	89	4	89	4	96
P27	4	89	4	89	4	93
P28	3	86	4	96	4	93

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

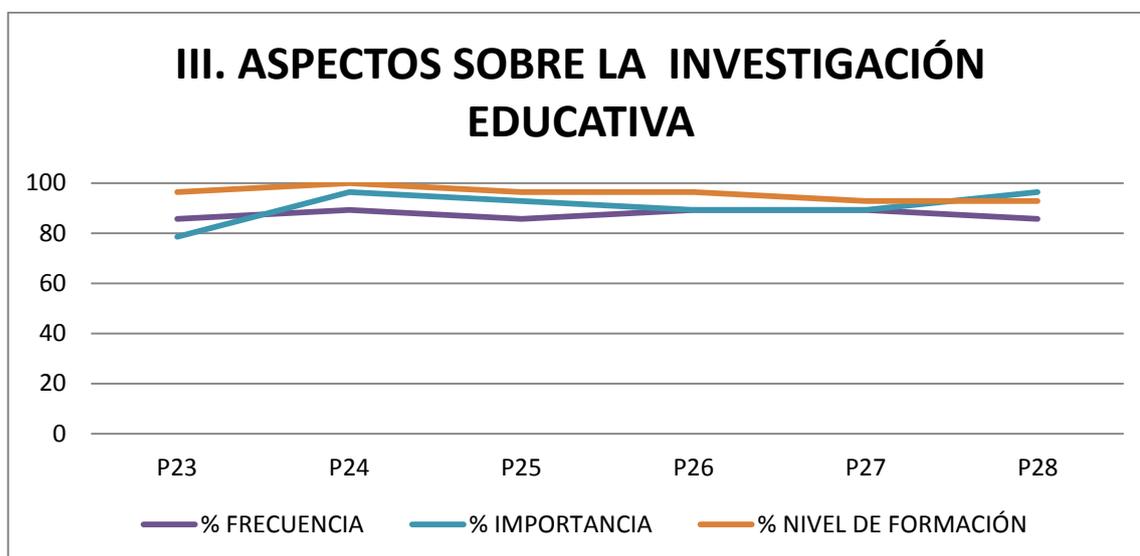


Figura N° 28

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos.

Tabla N° 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	89	4	96	4	96
P24	4	93	4	96	4	96
P25	4	96	4	93	4	96
P26	4	96	4	96	4	93
P27	4	93	4	96	4	93
P28	4	89	4	93	4	93

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

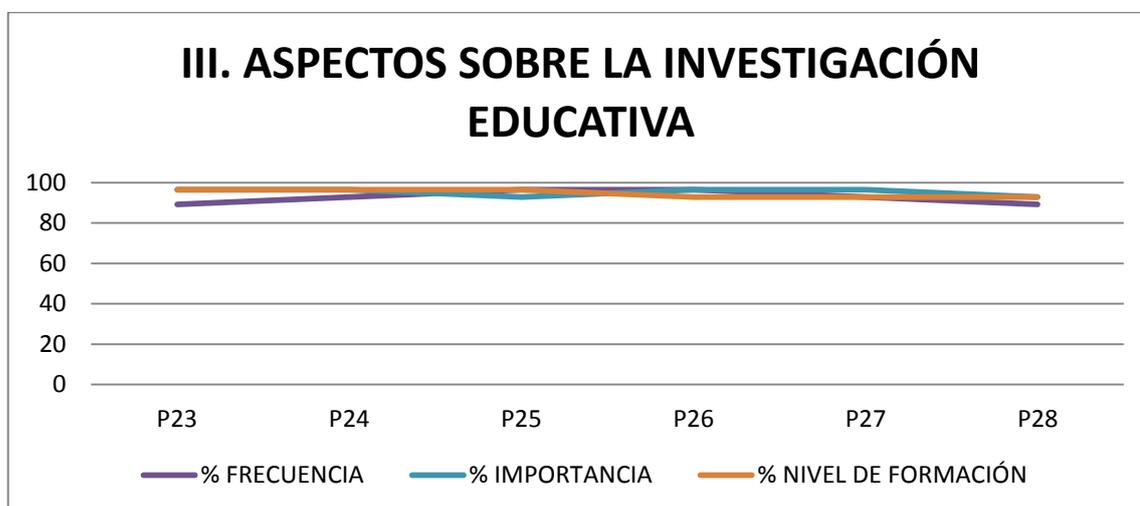


Figura N° 29

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

En este aspecto se observa calificaciones muy buenas tanto de directivos como de titulados, es decir las puntuaciones son superiores a 80 puntos sobre 100.

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

Resultados titulados.

Tabla N° 30

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

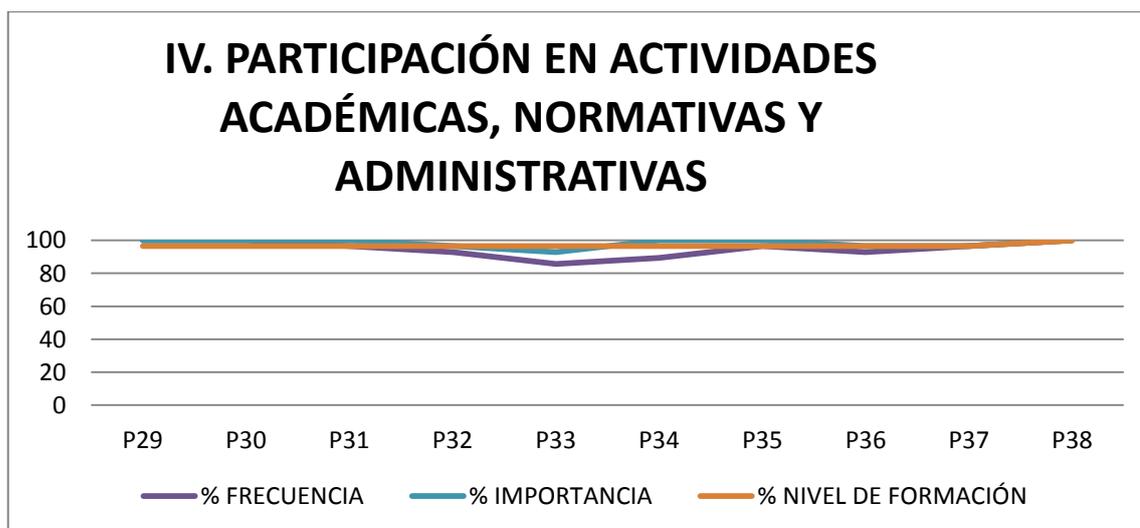


Figura N° 30

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos.

Tabla N° 31

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

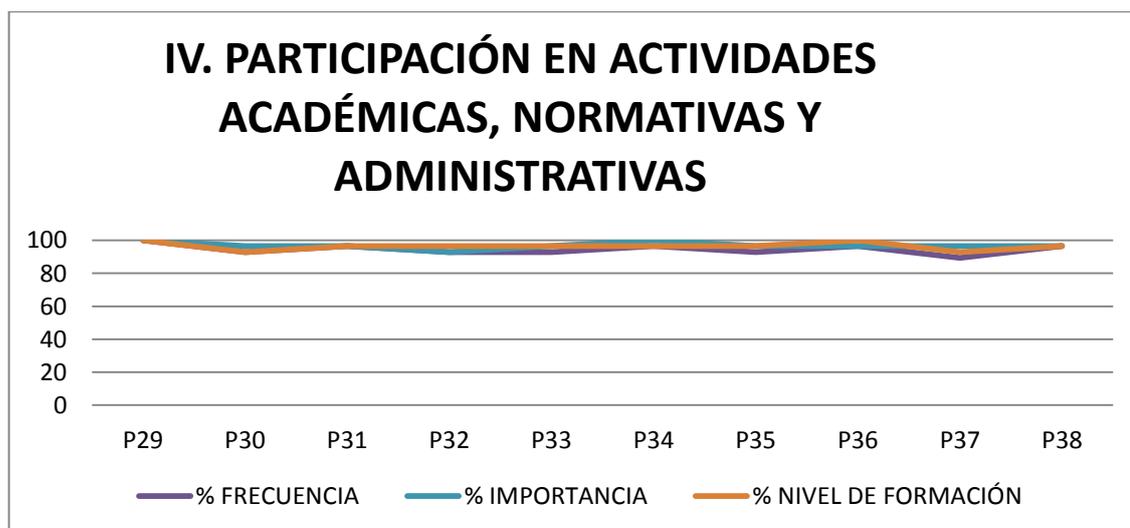


Figura N° 31

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

La participación en actividades académicas y normativas y administrativas, los docentes y titulados asignan calificaciones superior en promedio a 90/100 lo que se evidencia en su gestión y cumplimiento de actividades académicas dentro de la institución y fuera de ella.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Resultados titulados.

Tabla N° 32

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

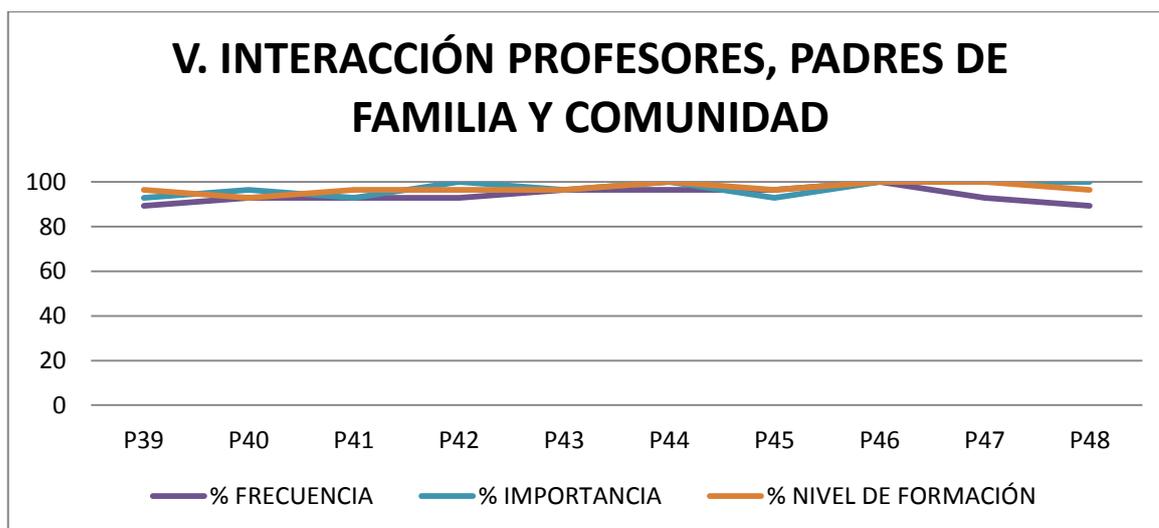


Figura N° 32

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos

Tabla N° 33

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

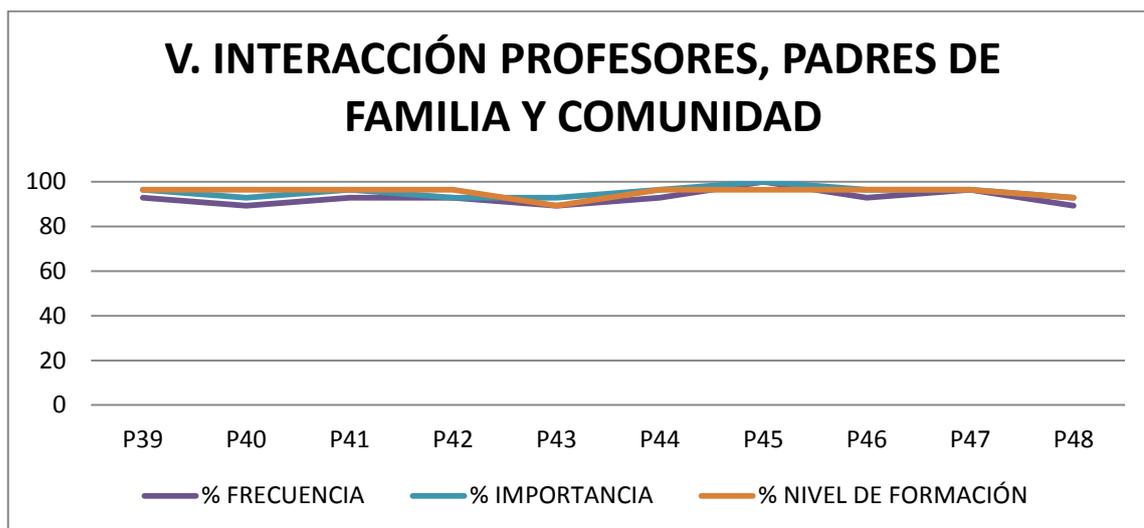


Figura N° 33

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

La interacción entre los profesores, padres de familia y comunidad son muy buenos según los resultados de la encuesta aplicada a directivos y titulados, es decir que en sus establecimientos educativo se dan buenas relaciones interpersonales las mismas que son básicas para llegar a acuerdos que beneficien a toda la comunidad educativa.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Resultados titulados.

Tabla N° 34

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	96	4	96	4	100
P50	4	96	4	96	4	96
P51	4	96	4	96	4	96
P52	4	96	4	96	4	96
P53	4	89	4	96	4	96

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

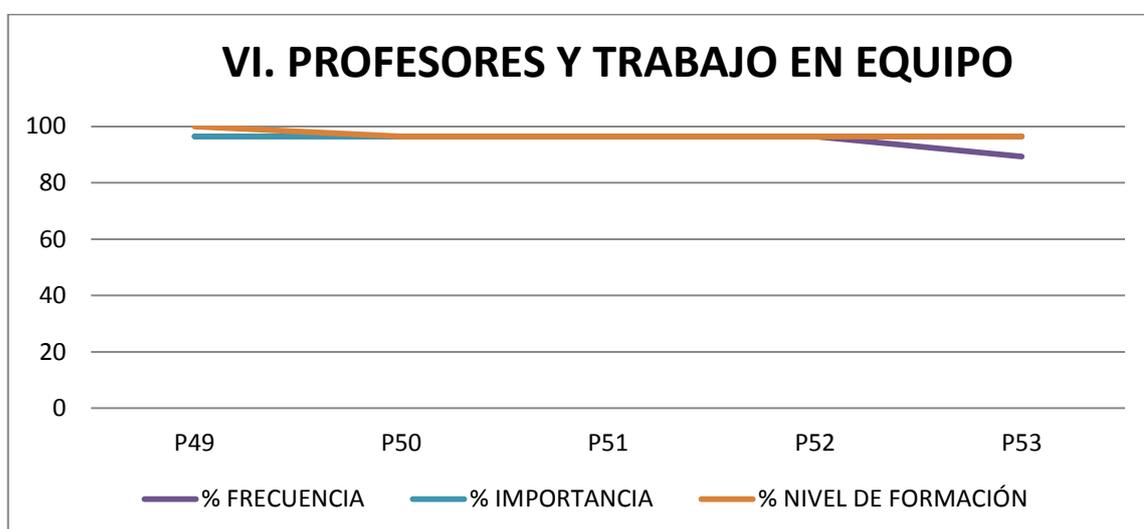


Grafico N° 34

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martin Chacha

Resultados directivos

Tabla N° 35

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	93	4	93
P50	4	100	4	100	4	100
P51	4	93	4	96	4	96
P52	4	93	4	96	4	93
P53	4	89	4	93	4	93

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

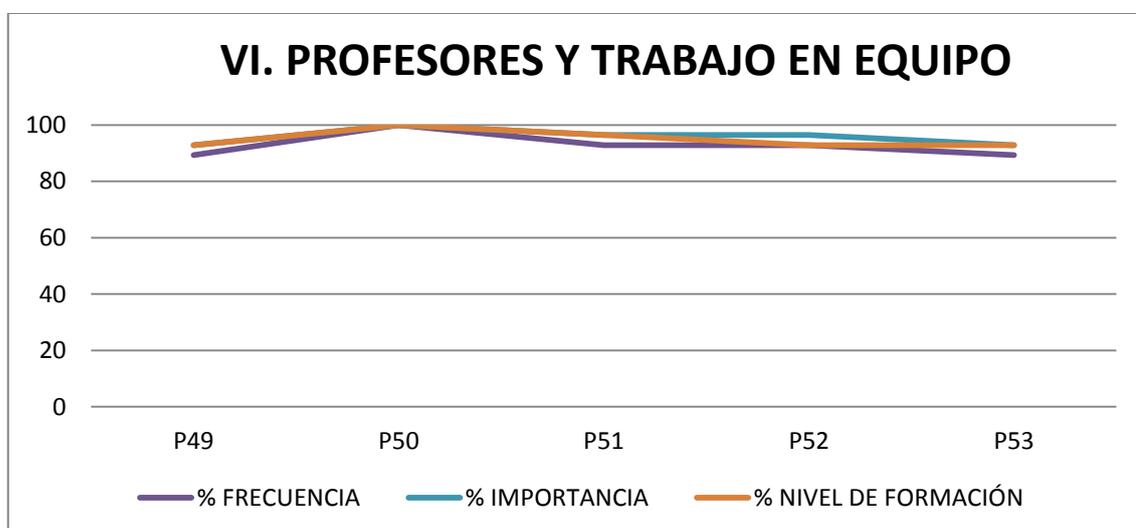


Figura N° 35

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martin Chacha

En el aspecto profesores y trabajo en equipo los resultados son muy bueno, las puntuaciones son superiores a 80/100, es decir los docentes saben cooperar con el trabajo exigido por los directivos institucionales y autoridades locales y educativas a donde pertenecen los establecimientos educativos.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Resultados titulados.

Tabla N° 36

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	89	4	93	4	100
P55	3	86	4	89	4	93
P56	4	96	4	96	4	96
P57	4	93	4	96	4	100
P58	3	71	3	79	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martín Chacha

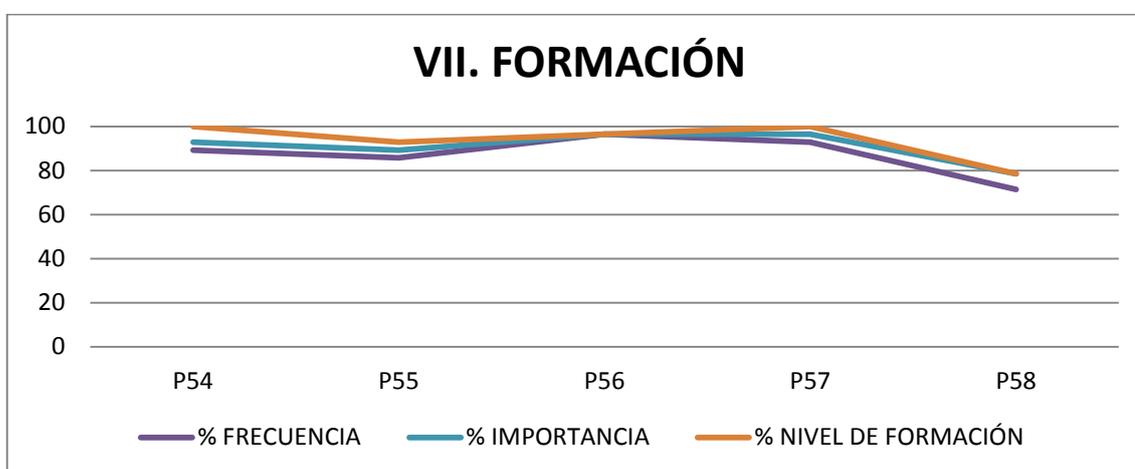


Figura N° 36

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Martín Chacha

Resultados directivos

Tabla N° 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	93	4	96	4	96
P55	4	96	4	100	4	100
P56	4	93	4	93	4	96
P57	4	93	4	96	4	96
P58	3	82	4	93	3	86

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martín Chacha

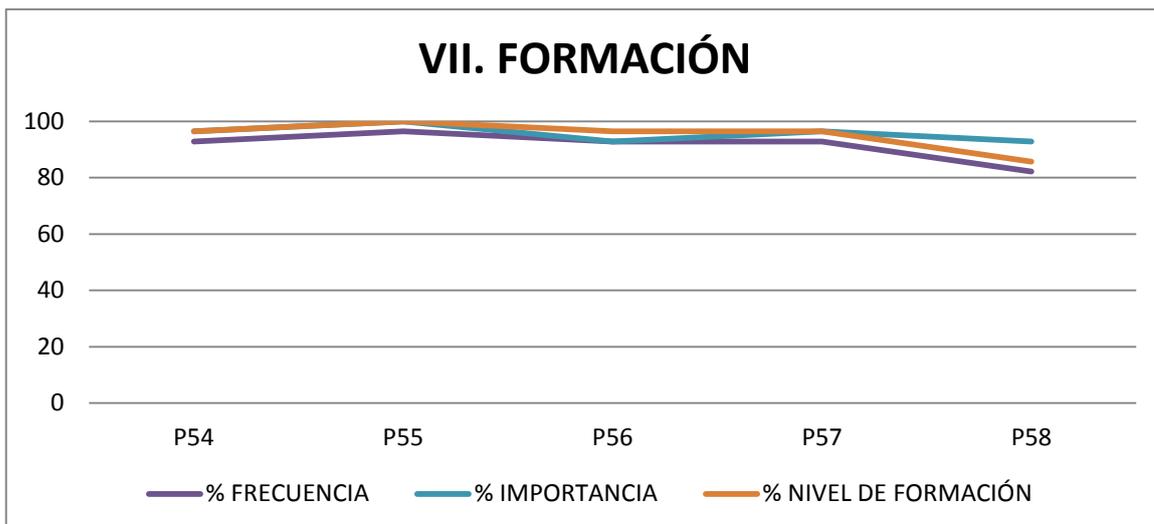


Figura N° 37

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Martín Chacha

Sobre el aspecto de formación se observa un puntaje bastante significativo en el ítem 58, que hace referencia a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. Por lo que se considera importante tomar en cuenta debido a que la provincia de Morona Santiago existe una población cercana al 70% de habitantes de la etnia Shuar y Achuar. Por lo que se considera importante este aspecto para una posible intervención de los directivos y autoridades del sistema educativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Al finalizar la presente investigación se puede concluir que:

- El cien por ciento de los titulados investigados se encuentran laborando en instituciones acordes a su formación profesional de ciencias de la educación, y de esta manera se encuentran aportando, con su práctica profesional a la formación de estudiantes en cada uno de sus centros educativos.
- La relación existente entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados posibilita ver la opinión de los encuestados quienes consideran que existe total coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación que cursaron. De la misma forma, casi la totalidad manifiesta que el título les provee un mejor estatus, y todos consideran que les brinda prestigio.
- En general el grado de satisfacción con su profesión y trabajo es mayoritariamente satisfactorio, lo que significa que se encuentra cumpliendo una excelente labor en favor de los estudiantes a su cargo en proceso de formación.
- Morona Santiago, al poseer una población alta de habitantes de la etnia Shuar merece ser considerada dentro de los currículos de grado la inserción de un segundo idioma como es el idioma Shuar como lengua de relación entre el grupo étnico y los mestizos que habitan en la provincia.
- Los titulados no continúan con otros estudios ya sean de pregrado y posgrado, lo que merece motivar para que se continúen con estudios de especialización que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural considera importante para acceder a cargo directivos y como autoridades del sistema educativo en los diferentes, circuitos, distritos, zonas y a nivel central.
- Con esta investigación se concluye que, en lo referente a su formación profesional continua, asisten con poca frecuencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, limitándose únicamente a los dictados por el Ministerio de Educación.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones a considerar son:

- Motivar la labor docente de los titulados para que continúen con estudios de posgrado a fin de conseguir una mejor opción de trabajo que se determinan en el legislación educativa actual.
- Las autoridades deben realizar constantes diagnósticos a fin de determinar las necesidades de capacitación y mejoramiento profesional.
- Los docentes, administrativos y autoridades que labora en la provincia debe tener conocimiento de la lengua ancestral como es el Shuar para mejorar y valorar la cultura del lugar.
- Motivar a los titulados a que se actualicen constantemente asistiendo a cursos, talleres y capacitaciones que les ayuden a mejorar su labor docente y para que renueven sus conocimientos.
- Incentivar a los docentes a participar de cursos para aprender una segunda lengua, ya que serán de gran ayuda tanto para su formación, como para poder atender a la diversidad de culturas que hoy en día existen en las aulas de las instituciones educativas.

CAPITULO IV
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1 TEMA.

Capacitación en el aprendizaje de lengua Shuar de los docentes para facilitar la comunicación entre estudiantes, padres de familia y comunidad.

4.2 JUSTIFICACIÓN.

Una vez obtenidos los datos de las encuestas aplicadas a titulados y directivos de los establecimientos educativos en los cuales laboran, se puede determinar que en el aspecto de formación, concretamente en la pregunta 58. "Asistir cursos de aprendizaje de una segunda lengua", se puede observar una calificación baja en los directivos, frecuencia 82, importancia 93 y nivel de formación 86; los titulados responden frecuencia 71, importancia 79 y nivel de formación 79, por lo que se puede considerar como un problema en la apreciación de los investigados.

La falta de conocimiento de una segunda lengua limita el accionar de los docentes toda vez que en Morona Santiago tenemos una población de 141.317 habitantes de los cuales el 65% pertenecen a la etnia Shuar. Lo que muchas de las veces se limitan la intercomunicación de los miembros de la comunidad educativa.

Asimismo es necesario involucrarse en la vivencia cotidiana de la comunidad para reconocer y aceptar su particularidad de cosmovisión y sentido de pertenencia a su comunidad y región.

Entre las causas para el no aprendizaje y utilización de la lengua Shuar como medio de relación con la etnia Shuar tenemos:

- No existe en el currículo de educación básica la asignatura de Shuar de lengua de relación con grupo que habitan en la provincia.
- La desmotivación de aprender una lengua ancestral por la poca aplicación cotidiana.
- Inserción de otros idiomas en el currículo de educación básica como el idioma Inglés.

Los efectos que se están manifestando en la comunidad son:

- Pérdida de identidad de los habitantes por la poca utilidad de su lengua.
- Dificultad de comunicación entre docente y estudiantes de la etnia Shuar.

Esta propuesta es viable toda vez que en la actualidad se está retomando el aprendizaje de idiomas ancestrales de nuestro país, y algunos gobiernos locales vienen promoviendo cursos de capacitación sobre la lengua Shuar para público.

4.3 OBJETIVOS.

General:

- Utilizar el idioma Shuar como medio de interrelación en la comunidad educativa para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula.

Específicos:

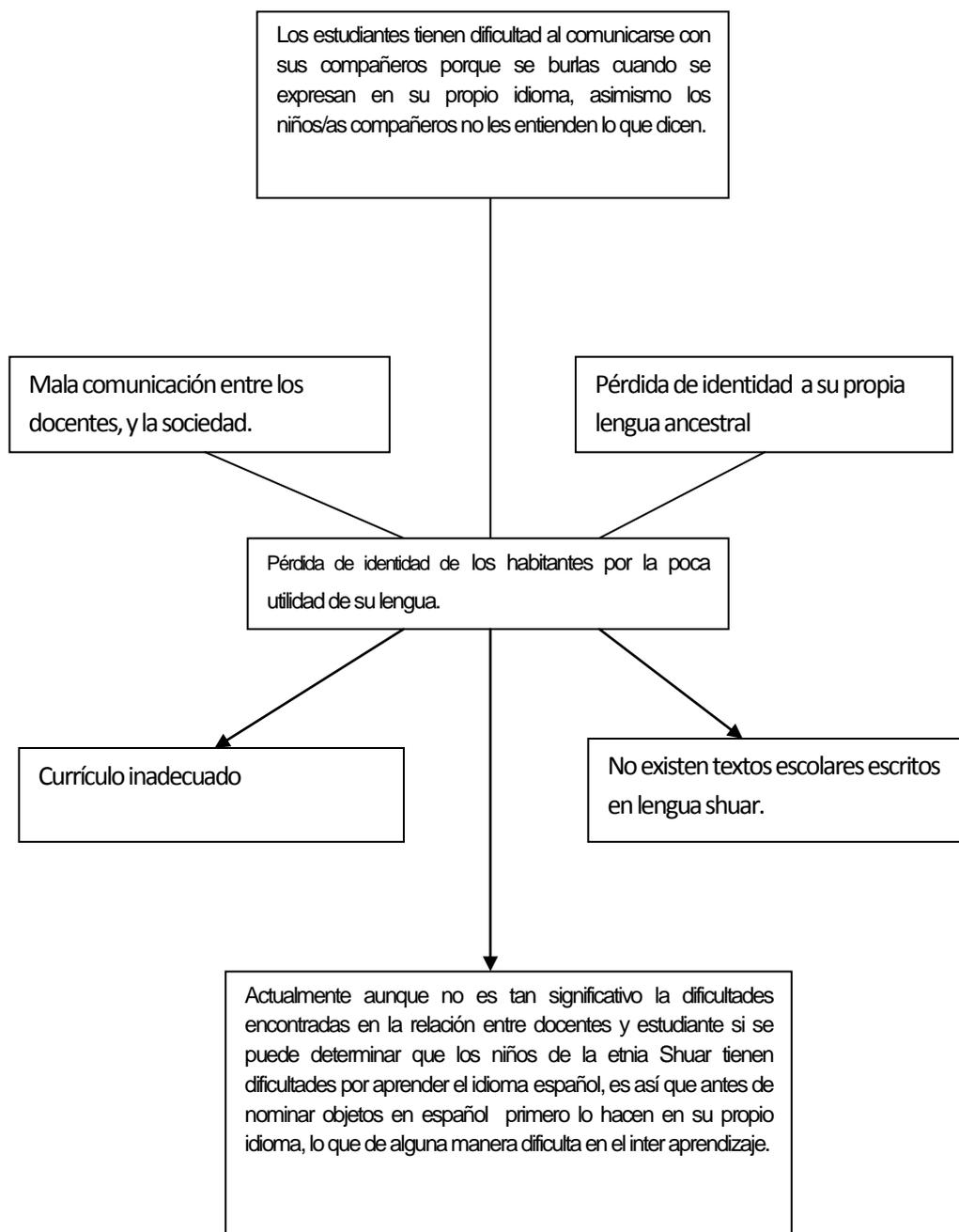
- Capacitar a los docentes y directivos en la lectura, escritura y pronunciación de la lengua Shuar.
- Nombrar los espacios y dependencia de la institución en dos idiomas.
- Aplicar la lengua Shuar como medio de relación con los miembros de la comunidad educativa.

4.4. Metodología del Enfoque del Marco Lógico

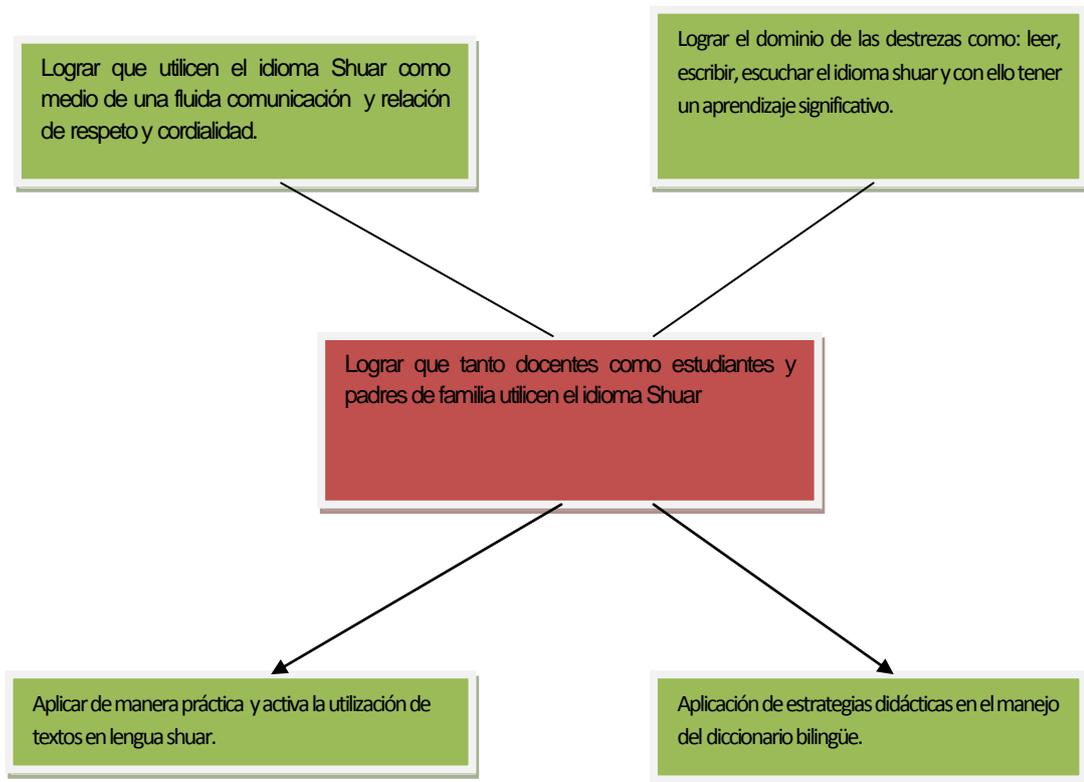
4.4.1 Análisis de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Titulados	-Aprender otro idioma de relación. -Mejorar la comunicación con estudiantes y padres de familia. -Rescatar la lengua ancestral en la comunidad.	No hay dominio de la lengua shuar en la comunidad	Institucionales: Apoyo a iniciativas de capacitación	capacitación a los docentes en el dominio de la lengua ancestral	Falta de recursos para capacitar
Docentes	-Mantener buenas relaciones con toda la comunidad educativa. -Rescatar los valores de la comunidad.	Descuido en el manejo de la lengua shuar	Humanos: Conocimiento práctico de la docencia	Capacitación continua y oportuna	Cumplimiento de programas educativos.
Estudiantes	Conservar la lengua propia. Mejorar la comunicación con los miembros de la familia y comunidad educativa	-Poco interés por conocer su lengua ancestral.	Humana: Estrecho conocimiento de los problemas educativos	Docencia de calidad	Interés inconstante en cuestiones relacionadas a la investigación. Tareas extra escolares.
Padres de Familia	Revalorizar sus costumbres e idioma que benefician a la comunidad educativa	-Poco apoyo para rescatar el idioma shuar	Humana: Apoyo logístico e Información sobre los problemas educativos	Educación de calidad para sus hijos(as) manejen una segunda lengua	Relaciones conflictivas con docentes

4. 4.2. Análisis de Problemas

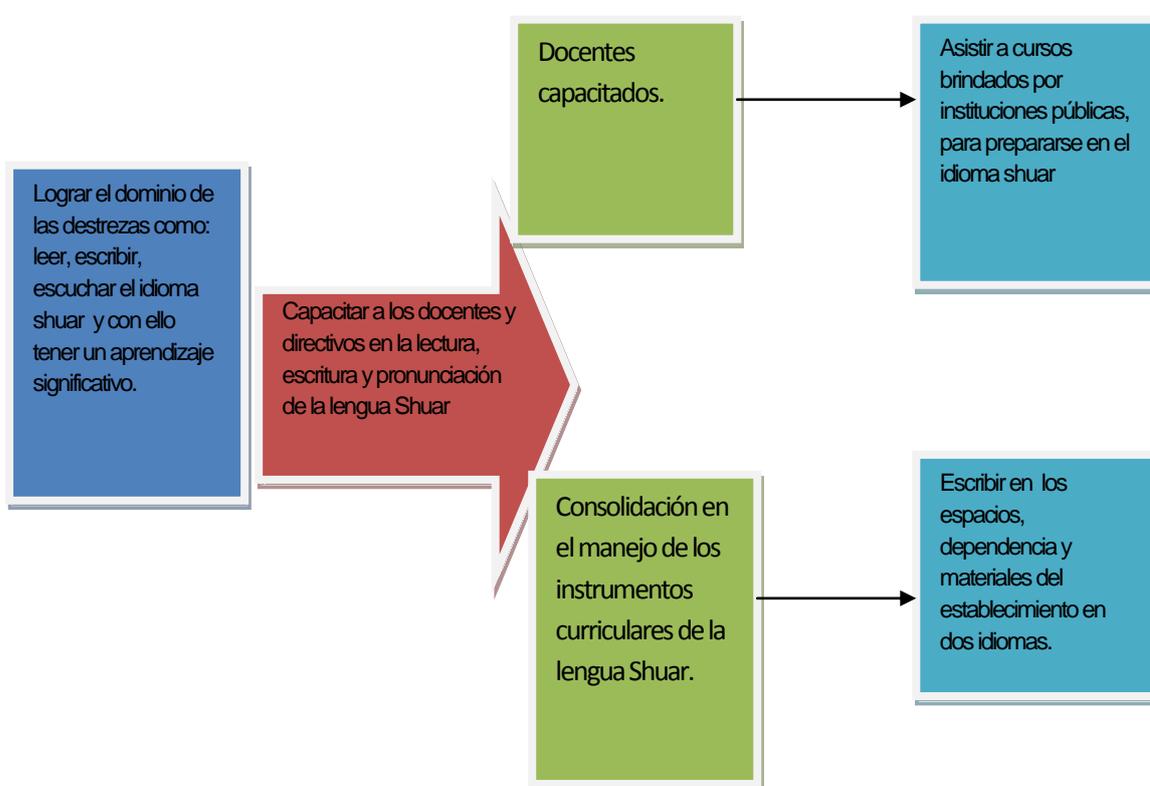


4.4.3 Análisis de Objetivos



4.4.4 Análisis de estrategias.

Una vez puesto en claro la necesidad de actualización permanente y aprendizaje de una segunda lengua por parte de los alumnos se analizan las alternativas existentes para solucionar esta deficiencia. El asistir a cursos brindados por instituciones públicas, es una buena opción para prepararse y mejorar en estos aspectos. Por esta razón se les debe comunicar cuando existan estas capacitaciones y brindarles las oportunidades y facilidades para formar parte de los mismos, para actualizar sus conocimientos y brindar un mejor aprendizaje a todos sus alumnos. Esto con la finalidad de tener en las aulas a maestros perfectamente preparados con las herramientas necesarias para educar a un grupo de alumnos pluri- étnica y cultural.



4.5. PLAN DE ACCION.

n	actividad	objetivos	presupuesto	tiempo	recursos	responsables
1	Socializar la propuesta de capacitación a los involucrados	Capacitar a los docentes y directivos en la lectura, escritura y pronunciación de la lengua Shuar.	20,00	1 semana	Afiches. Dispositivos. proyector	Director/a Docente
2	Desarrollar un seminario de lengua Shuar.	Capacitar a los docentes y directivos en la lectura, escritura y pronunciación de la lengua Shuar.	50,00	1 mes	Diccionario. Documento. Proyectos Traductor	Secretaria Directora Capacitador/a
3	Rotular los espacios, dependencia y materiales del establecimiento en dos idiomas.	Nominar los espacios y dependencia de la institución en dos idiomas.	50,00	15 días.	Cartulina Marcador Cinta Grapas Plástico.	Estudiantes docentes
4	Aplicar la lengua Shuar en la intercomunicación de los miembros de la comunidad	Aplicar la lengua Shuar como medio de relación con los miembros de la comunidad educativa.	50,00	Dos meses	Material didáctico. Textos Cancion Juegos.	Docentes Estudiantes Directora Padres de familia.
5	Evaluación de la propuesta.	Realizar el seguimiento y evaluación de la propuesta.	10,00	1 día cada mes	Fichas. Registros	Directora.

PRESUPUESTO

ÍTEM	DETALLE	CANTIDAD	VALOR TOTAL
1	Esquelas	50	5,00
2	marcadores	50	25,00
3	Afiches	10	10,00
4	Proyector (diapositivas)	1	De la institución
5	Documentos de capacitación	50	50,00
6	Fichas de evaluación	50	5,00
7	Capacitador	1	Funcionario de la Dirección Bilingüe
8	Otros materiales		20,00
9	Refrigerios	100	50,00
10	Plástico mica	100	15,00
	TOTAL		180,00

CRONOGRAMA

ITEM	ACTIVIDADES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
1	Socializar la propuesta de capacitación a los involucrados																
2	Desarrollar un seminario de lengua Shuar.																
3	Rotular los espacios, dependencia y materiales del establecimiento en dos idiomas.																
4	Aplicar la lengua Shuar en la intercomunicación de los miembros de la comunidad																
5	Evaluación de la propuesta.																

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (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 10 de Junio de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA. (2009, Marzo). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Retrieved Junio 10, 2013, from www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

AVALOS, B. (2009). La Inserción profesional de los Docentes. *profesorado* , 43 - 59.

EDUCACION, M. D. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.

LEON, M. (n.d.). Políticas, Programas y Proyectos de Inserción laboral para la Juventud del Ecuador. 154 - 184.

SALINAS, J. (2004). Innovación Docente y Uso de las TIC en la Enseñanza Universitaria. *Universidad y Sociedad del Conocimiento* , 1 - 16.

SERRA, Juan, KRICHESKY, Graciela y MERODO, Alicia. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. *Profesorado* , Buens Aires.

SERRA, Juan; KRISCHESKY, Graciela y MERODO, Alicia. (2009). Inserción Laboral de Docentes Noveles del Nivel Medio en la Argentina. *Profesorado* , 195 - 208.

VAILLANT, D. (2009). Políticas de inserción a la Docencia en América Latina: la Deuda Pendiente . *Profesorado* , 27 - 41.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

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

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<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	

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”

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

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	fiscomisio- 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

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

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.				



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	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 ADMINISTRATIVAS	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. INTERVENCIÓN 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 3 : Entrevista dirigida a Directivos

ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

Anexo 4: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)



Lic. CONDOLO MAZA ROMEL EFREN

docente de la escuela. José Corso



Prof. Edison Delgado Director de la escuela. José Corso



Lic. CORONEL NARANJO LISSET MARIBEL Docente de la escuela .Antonio Granda Centeno



Lic. Klever Coronel Director de la escuela Antonio Granda Centeno



Lic. CORREA JIMENEZ DORIA MADALI Docente de la escuela LOGROÑO



Lic. CUZME CUZME WILSON RAFAEL Docente de la escuela Tulmira Palacios Rivera.



Prof. Directora de la escuela Tulmira Palacios Rivera.



Lic. ERAZO CALLE ANGELICA MARIA Docente de la escuela República del Ecuador.



Lic. Rodrigo Quezada Director de la escuela República del Ecuador.



Lic. ESPINOZA LEON NORMA MARGARITA Docente de la escuela 5 de Junio



Lic. Teresa Quintuña Directora de la escuela 5 De Junio