



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS**

**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

AUTORA: Estévez Dávila, Katty Elizabeth

DIRECTORA: Espinosa Salas, María Cristina, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada.

María Cristina Espinosa Salas.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Estévez Dávila, Katty Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Estévez Dávila, Katty Elizabeth.

Cédula 1802859890

DEDICATORIA

A **Dios**, por entregarme cada día la vida y la salud.

A mi **madre** que me fortalece con su apoyo, cariño y oraciones.

A mi **familia y amigos**, quienes me animan y motivan para terminar con felicidad esta etapa de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por entregarme su amor infinito, y encaminarme a estudiar esta maravillosa carrera cuya finalidad no es sólo el aspecto económico sino más bien un desarrollo personal para ponerlo al servicio de la comunidad.

A quienes hacen parte de la **Universidad Técnica Particular de Loja** que aportaron a lo largo de estos ocho semestres con su paciencia trabajo y sabiduría para que hoy obtenga mi título profesional.

A los **Docentes** que me ayudaron durante toda mi formación profesional, orientándome día a día con sus enseñanzas y conocimientos base fundamental para desenvolverme con éxito en mi profesión.

A la **Licenciada María Cristina Espinosa** tutora asignada por la universidad, quien me guió oportuna y acertadamente para la realización del trabajo de fin de Titulación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	¡Error! Marcador no definido.
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, de los autores: Luis Alonso, Carlos Fernández y José María Nyssen. Editado en el año 2009.	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización, del autor ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación). Editado en el año 2009.	9
1.3. La inserción profesional de los docentes, de la autora Beatrice Avalos. Editado en el año 2009.	11
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Autor: Ministerio de Educación, editado en el año 2012.	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente de la autora Denise Vaillant. Publicado en el año 2009.	15
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias del autor Jurgen Weller, editado en el año 2006.....	17
1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador del autor Mauricio León. Publicado en el año 2012.	19
1.8. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina, de los autores: Juan Carlos Serra, Graciela Krichesky y Alicia Merodo. Publicado en el año 2009.	21
1.9. Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar, de los autores: Andrea Alliaud y Estanislao Antelo. Editado en el año 2009.....	23
1.10. La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo docente profesional, de la autora Inés Aguerro. Editado en el año 2008.	25

CAPÍTULO II	¡Error! Marcador no definido.
2. METODOLOGÍA.....	27
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3. Preguntas de la investigación.	29
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y muestra.	30
2.5.1.Población.....	30
2.5.2.Muestra.....	30
2.6. Recursos.....	32
2.6.1.Talento humano.....	32
2.6.2.Talento Institucional.....	32
2.6.3.Recursos materiales.....	32
2.6.4.Recursos económicos.	33
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.	33
CAPÍTULO III	¡Error! Marcador no definido.
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1.Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	35
3.1.2.Características académicas de los titulados.....	37
3.1.3.Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral. ...	44
3.2.1.Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	44
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.....	46
3.3. Valoración docente de la profesión.	47
3.3.1.Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida del titulado.....	47
3.4. Satisfacción docente.	59
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 que desarrolla el titulado...	64
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	65

3.5.4.Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado..	66
3.5.5.Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	68
3.5.6.Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	69
3.5.7.Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	70
CAPÍTULO IV	¡Error! Marcador no definido.
4. Conclusiones y recomendaciones.....	72
4.1. Conclusiones.....	73
4.2. Recomendaciones.	75
CAPÍTULO V	¡Error! Marcador no definido.
5.1Tema	
Propuesta de intervención: Estrategias metodológicas que contribuyan al mejoramiento de la motivación profesional, a través del perfeccionamiento de la competitividad de los egresados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.	78
5.2. Justificación.	78
5.3. Objetivos.....	79
5.3.1.Objetivo general.....	79
5.3.2.Objetivos específicos.....	79
5.4. Metodología.....	79
5.4.1.Análisis de involucrados.	79
5.4.2.Análisis de problema.	80
5.4.3.Análisis de objetivos.	81
5.4.4.Análisis de estrategias.....	82
5.5. Matriz de Marco Lógico.	83
5.6. Resultados esperados.....	85
5.7. Bibliografía de la propuesta.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	90
Anexo 1 Fichas de contactos para titulados-empleadores.	91
Anexo 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	92
Anexo 3 Evidencias fotográficas.	103

RESUMEN

La investigación tuvo la finalidad de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente con mención Educación Básica de la UTPL, establecer relaciones entre su formación académica y su actividad laboral; conocer la importancia que le dan a las tareas propias de su labor. Tomando en cuenta su opinión como la de sus empleadores y así realizar una propuesta de intervención educativa.

La metodología utilizada fue descriptiva, cuantitativa y cualitativa. Se hizo uso de la encuesta y la entrevista. La población y muestra consistió en seis titulados ubicados dentro de la Provincia de Pichincha.

Los resultados identificaron que: el 100% son mujeres, el 50% mayor de 51 años, el 83% mantiene títulos de pregrado, el 67% trabajan en puestos relacionados a sus estudios, el 17% mantiene partida fiscal. Titulados como empleadores refieren promedios menores a 5,5 en relación a frecuencia en el aspecto de formación.

Se encontraron deficiencias en cuanto a desmotivación profesional, investigación educativa, resolución de conflictos y aspectos de participación de organización institucional. La propuesta establece estrategias metodológicas que contribuyan al mejoramiento de la motivación profesional del caso en estudio.

Palabras clave: desmotivación profesional, caracterización, formación académica.

ABSTRACT

The research was intended to characterize the professional job with a major teaching UTPL Basic Education, establish relationships between their education and their work, knowing the importance they give to the tasks of their work. Taking into account their views as their employers and thus perform an educational intervention proposal.

The methodology used was descriptive, quantitative and qualitative. It took the survey and interview. The sample population consisted of six graduates located within the province of Pichincha.

The results identified that: 100% female, 50% more than 51 years, 83% held undergraduate degrees, 67% work in jobs related to their studies, 17% tax starting holds. Refer employers titled as averages of less than 5.5 in relation to the appearance frequency of formation.

It found deficiencies in the professional motivation, educational research, conflict resolution and participatory aspects of institutional organization. The proposal provides methodological strategies that contribute to the improvement of professional motivation case study.

Keywords: professional motivation, characterization, education.

INTRODUCCIÓN

La UTPL como requisito para que los egresados en Ciencias de Educación obtengan su título, ha diseñado un estudio de casos, basado precisamente en titulados de la carrera señalada con mención en Educación Básica, lo que permitirá a la Universidad conocer qué hacen actualmente sus egresados y cómo se desempeñan en sus funciones. Además, por medio de este estudio la Universidad podrá realizar los cambios que creyere convenientes con el fin de cubrir las necesidades de formación continua que tiene los graduados.

Estudios como los siguientes, representan antecedentes de este estudio, así: “Campo ocupacional de los egresados y Graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM, período 1997-2007”, ejecutado por estudiantes de esa Universidad, en la cual se consideraron a los egresados de la ULEAM de todas las carreras, de las cuales el 8.8% corresponde a Ciencias de la Educación y cuyos resultados concluyeron en que la situación laboral de los profesionales formados dentro del período estudiado se calificó como buena, ya que existe un alto porcentaje (58%) ejerce su profesión (ULEAM, 2012).

En la Universidad Técnica Particular de Loja se encuentra la tesis titulada “Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL”, que a pesar de no considerar a los titulados en Ciencias de la Educación en la mención de Ciencias de la Educación, de las autoras Patricia Galarza y Verónica Mancheno, bien puede considerarse. El estudio mide aspectos referentes a la satisfacción que presentan los egresados en relación a los estudios recibidos. En conclusión los ex alumnos de la escuela de psicología de la Universidad, han logrado insertarse laboralmente, sea en áreas referentes a su carrera o en otro tipo de espacios y en términos generales un 60% de los titulados se sienten satisfechos de los estudios obtenidos en cuanto a su carrera.

El requisito indispensable para dar cumplimiento con el presente estudio, fue el tiempo, para buscar, encontrar, contactar y encuestar a los titulados y a sus empleadores, además fue preciso contar con el apoyo de los investigados, quienes no siempre mostraron la predisposición de colaborar en la investigación. No obstante, los titulados de la UTPL que mostraron el deseo de colaborar con la investigadora, lo hicieron con

buen ánimo, en vista de que comprendieron la importancia de su participación. La colaboración efectiva de los titulados y empleadores contribuyeron a conseguir los objetivos de la investigación:

Objetivo general:

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.

Objetivos específicos:

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

Para cumplir con los objetivos se realizó una síntesis del material bibliográfico que incluyen estudios relacionados con el tema de estudio y dan sustento a la propuesta, la investigación requirió la utilización de métodos, técnicas e instrumentos que permitieron conocer de cerca la problemática planteada.

El capítulo I detalla la síntesis del material bibliográfico. En el capítulo II se encuentra la metodología de investigación utilizada para dar cumplimiento a los objetivos del

proceso investigativo, en este apartado se incluye: el diseño de la investigación, los métodos, técnicas e instrumentos, las preguntas de la investigación, el contexto, la población y muestra, los recursos y finalmente el procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

En el capítulo III se ubica la interpretación, análisis y discusión de los resultados, de los cuales emergen las debidas conclusiones y recomendaciones, insertos en el capítulo IV. De los que proviene la propuesta de intervención educativa que se halla en el capítulo V.

Poder conocer las características básicas, como el desempeño laboral que mantienen los titulados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica, representa una herramienta útil en cualquier proceso investigativo, para aquel estudioso que busca respuestas efectivas a problemáticas tan comunes en nuestro medio como lo son: la inserción laboral docente, la formación académica relacionada a la profesión, los requerimientos de formación continua que mantienen los egresados, entre otras. Razones más que suficientes para leer este documento.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, de los autores: Luis Alonso, Carlos Fernández y José María Nyssen. Editado en el año 2009.

Alonso, Fernández y Nyssen (2009) a través de una investigación cualitativa de tipo social, determinan “los encuentros y desencuentros entre los puntos de vista de jóvenes titulados y empleadores sobre la problemática de la inserción laboral” (p.15).

Según los autores existe una preocupación en cuanto a que la capacidad de formación de las universidades no va a la par de los requerimientos de las empresas. Ante lo cual se han establecido reformas de enseñanza universitaria haciendo hincapié en la “cuestión de las capacidades de los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento” (p.32), traducido en empleabilidad, aprendizaje a lo largo de la vida, ciudadanía activa, sociedad de la información del conocimiento. Los estudiantes requieren desarrollar “competencias clave” que se vinculen con el concepto de utilidad y tengan la facultad de ser “adquiribles” para que sus títulos sean reconocidos por los diferentes actores sociales.

Indican que dentro del discurso de los estudiantes se hallan diferentes preocupaciones que se relacionan con su incorporación al mercado laboral, dentro del cual mantienen que el mercado de trabajo juvenil es “el del contrato precario” (p.90), condición que se vincula con la selección de una rama de estudios, misma que en muchos de los casos no tiene que ver con la vocación. Además, muestran “un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas” (p.95). Existe una queja generalizada de la falta de práctica de los conocimientos adquiridos. El principal déficit que ellos contemplan es la cuestión de la experiencia. En cuanto a la empleabilidad y exigencias empresariales, a la vista de los jóvenes: “las empresas demandan títulos universitarios concretos. Ellos critican el exceso de “titulitis del mercado laboral español” (p.105). Piensan que el proceso de selección muchas veces es injusto.

Alonso, Fernández y Nyssen (2009) consideran que para los jóvenes universitarios, “el trabajo no juega un papel importante en su identidad...” (p.108), ellos “están a la búsqueda de una calidad de vida propia de valores post-materialistas” (p.108) y el

sector privado representa un lugar en el cual pueden establecer su vida profesional. En resumen, se puede apreciar su sentimiento de angustia, frustración y resentimiento hacia la universidad (p.114)

En cuanto al discurso de los empleadores ante la formación universitaria, según los autores estos se relacionan con los déficits formativos detectados, la percepción de las empresas acerca de las competencias realmente adquiridas por ellos, la falta de experiencia, la disposición al trabajo, el espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de autoridad. Las empresas valoran las actitudes y la predisposición al trabajo dentro de las cuales se encuentran: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio, presencia, movilidad geográfica, demostrar la capacidad de desenvolverse en situaciones sociales y que tengan facilidad para incluirse a los grupos. Elementos sustanciales para las empresas también son: la disciplina y la moralidad. El estudio realizado, indica que para los empresarios la formación profesional de los jóvenes en universidades privadas muestran una mejor imagen que la universidad pública, “en lo que se refiere a la orientación práctica de los estudios y en la transmisión de valores de control y disciplina” (p.129).

Alonso, Fernández y Nyssen (2009) llaman a la reflexión, declaran que es:

Imprescindible el acercamiento entre la universidad y la sociedad en el entorno de una sociedad de conocimiento; la universidad, sus enseñanzas, los objetivos de los profesores, los diseños de los planes de estudio se consideran demasiado abstractos; la universidad es percibida como una institución ensimismada que necesita abrirse a las lógicas de los conocimientos concretos y necesarios para los procesos actuales de trabajo (p.134)

En cuanto a disciplina y la moralidad en el trabajo, mencionan que se requiere hacer hincapié de manera fundamental en la necesidad de disciplinar y activar a los recién incorporados. A su criterio la Universidad no está haciendo cumpliendo esta función “a lo que se le suma el que las nuevas generaciones han sido criadas en un ambiente de permisividad y consumismo muy alejado del necesario espíritu de sacrificio que demanda la ética empresarial” (p.140).

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización, del autor ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación). Editado en el año 2009.

ANECA (2009) realizó un estudio con el fin de indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores de España con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral (p.11).

En cuanto al contexto internacional se determinó que la situación de los egresados en diferentes países en relación a su inserción laboral, encuentran un primer obstáculo por las diferencias de los sistemas educativos. Se evidenció que España es el país que mayor índice de desempleo presenta respecto al conjunto de países de la OCDE.

ANECA (2009) cita a Teichler (2005) quien concluye en que existen cinco criterios fundamentales utilizados para determinar el éxito en el empleo: Una transición suave al empleo, una proporción baja de desempleo, una proporción baja de empleo precario, éxito de los graduados en términos verticales y horizontales, que suponen mejores ingresos en comparación con los no graduados y la estrecha vinculación entre el campo de estudios y el empleo conseguido.

También señala que en el proceso de inserción se involucran factores determinantes acogidos por los egresados como: la finalización de los estudios universitarios en el cual la transición ejerce una carga psicológica sobre ellos, en la cual viven un cierto nivel de angustia, por el propio cambio y sobre todo por la decepción con la formación recibida, relacionada con “la falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata” (p.57); no obstante también se involucran situaciones personales como: la impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento y temor. Por otro lado, se encuentran también: la situación de desventaja que sienten los titulados actuales respecto a los de otras épocas, la transición de la universidad al mundo del trabajo que se vive y experimenta de diferente manera.

Además se indica como factores positivos frente al empleo: la edad, la titulación, las prácticas, idiomas y las estancias en el extranjero. La apreciación de los recién egresados en cuanto a la valoración de la Universidad y la formación recibida,

identificaron como negativos: aspectos relacionados con la excesiva teoría, análisis poco críticos, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida y la carencia de enseñanza en idiomas. En cuanto a la incompetencia por parte del profesorado, distinguieron: la dedicación preferente del profesorado a la investigación y la escasa vinculación del profesorado con el mundo laboral.

Los aspectos positivos identificados fueron: potenciación de la capacidad de aprendizaje, como una instrucción de la propia capacidad de aprendizaje; apertura a diferentes campos del saber y de la práctica; conocimiento, identificado como cultura general; y, cooperación por medio del trabajo en grupo. Adicionalmente, se identificaron como dificultades al momento de la inserción laboral: la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, la competencia, la precariedad del mercado laboral, la falta de experiencia.

ANECA (2009) señala como motivaciones laborales por parte de los recién graduados: ganar dinero, lograr independencia, tener estabilidad y calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir un estatus social y realizarse personalmente.

Finalmente, se concluye en que las dificultades de la inserción laboral se resumen en: “dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria” (p.121), valoración negativa de la formación recibida, concepción elitista de la formación universitaria, carencias actitudinales y motivacionales (relacionados con “el deseo de una distinción automática” (p.122), consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral (relacionados con los contactos personales de los que disponen, desvalorando la entrevista de trabajo y otros mecanismos como estrategia para conseguir un empleo).

Adicionalmente, se encuentran: el desconocimiento y la poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas por un mercado laboral exigente y la selección del mercado laboral, siendo el privado el más apetecido.

1.3. La inserción profesional de los docentes, de la autora Beatrice Avalos. Editado en el año 2009.

En el estudio realizado por Avalos (2009) sobre la inserción profesional de los docentes, observa a los docentes novatos involucrados en un triángulo en el cual el profesional se ubica en uno de sus vértices y en los otros confluyen los mensajes que provienen del contexto del trabajo, ámbito social y político involucrados en el proceso de enseñanza, la calidad de su preparación inicial, el lugar de trabajo en donde se enfrenta a demandas o recibe apoyo.

La autora menciona que a través de su estudio pudo identificar que “la forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro” (p.44). La autora establece los contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio, contemplando las siguientes investigaciones:

AUTORES Y AÑOS	RELATOS DESDE LA INVESTIGACIÓN
Lortie (1975) ; Lacey (1977)	Etapas docentes marcadas por problemas producidos por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial.
Veeman (1984); Marcelo (1993); Marti y Huberman (1993); Talavera (1994)	Estrategias usadas para manejar las situaciones producidas por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial.
Flores y Day (2006); Avalos y Aylwin (2007); Kardos y Johnson (2007)	Diferencias establecidas entre profesores noveles dependiendo el tipo de cultura escolar.
Beijaard, Meijer et al. (2004); Flores y Day (2006)	Inserción docente como parte de la socialización docente. Efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.
Burch (2007)	Proceso de inserción, considerando lo particular y global. Teoría institucional (elementos de macro política y el centro social, la micro-política del centro escolar)

Tabla 1 Autores, años y relatos desde la investigación

Fuente: Avalos, 2009. La inserción profesional de los docentes.

Avalos (2009) elige el término escenarios “para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesionales noveles de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores (opinión, prensa), condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial” (p.45).

Así subraya el macro sistema dentro del cual se hallan implícitos:

1. Políticas de mercado, dentro de las cuales interviene el entorno burocrático-profesional y en este se encuentran: los componentes de competitividad, la

rendición de cuentas, los incentivos, los tipos de control sobre el desempeño docente, la cantidad de alumnos, las características socio económicas de la población estudiantil y los recursos con los que cuenta la institución educativa.

2. Reformas y contrarreformas establecidas por el Estado en los currículos, produciendo generalmente inseguridad por parte de los docentes noveles por el desconocimiento de las mismas.
3. Desvalorización pública de la docencia y de la forma docente
4. Oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades. Considerando el capital pedagógico, así como la oportunidad de ingresar al sistema por parte de nuevos docentes y bajo qué condiciones.
5. Finalmente se ubica el acompañamiento de los nuevos docentes; no obstante, de los estudios considerados por Avalos (2009) se desprende que “Se observa igualmente una continuidad entre lo aprendido en la formación inicial y el aprendizaje que ocurre durante los procesos de inducción” (p.50).

Dentro de la micro política de las instituciones escolares se identifican: la construcción de la identidad profesional, afectadas directamente por la decisión y motivación personal; y, la reconstrucción de la identidad profesional, misma que es un proceso continuo que se acopla a las “nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones macro-políticas” (p.54).

El autor concluye su estudio señalando que:

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

Son diferentes condiciones sociales, económicas, políticas e incluso profesionales que los docentes noveles deben afrontar una vez que se invierten los roles. Cuando pasan a ser maestros, requieren del apoyo gubernamental e institucional para permanecer en la docencia, para mantenerse motivados y decididos a seguir sirviendo a la comunidad educativa.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Autor: Ministerio de Educación, editado en el año 2012.

En Ministerio de Educación (2012, p.5) establece los estándares de calidad educativa, dentro de los cuales se involucran: los estándares de gestión escolar, desempeño profesional, desempeño profesional directivo, aprendizaje e infraestructura, con el fin de alcanzar la calidad educativa. Calidad medida por el Ministerio de Educación de acuerdo a “los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera” y la contribución que tengan estos para alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos”.

1. Los estándares de gestión escolar establecen la forma en que “un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Además, contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo” (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).
2. Los estándares de desempeño profesional “son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano”. “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p.11).
3. Los estándares de Desempeño Profesional Directivo tienen que ver con el liderazgo, la gestión pedagógica, el talento humano, los recursos del clima organizacional y la convivencia “para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo” (p.15).
4. Los estándares de aprendizaje describen “los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar...” (p.19). Estos involucran las áreas de lengua y literatura, matemáticas, estudios sociales y ciencias naturales. El uso adecuado del currículo asegura que los estudiantes logren los estándares de aprendizaje.

5. Los estándares de infraestructura catalogados como “criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación” (p.46).
6. Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los estándares propuestos por el Ministerio de Educación son objetivos básicos comunes por lograr, están referidos a logros o desempeños observables y medibles, son fáciles de comprender y utilizar, están inspirados en ideales educativos, están basados en valores ecuatorianos y universales, son homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana y presentan un desafío para los actores e instituciones del sistema (p. 6).

Sin embargo, su principal propósito es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo” (p.6).

Los estándares de calidad educativa buscan informar a la sociedad y a los actores del sistema educativo, determinar las necesidades de los estudiantes, realizar procesos de autoevaluación, “diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación” (p.6), ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, entre otros.

El Ministerio de Educación (2012, p.11) sostiene que los estándares están “planteados dentro del marco del Buen Vivir”, mediante el respeto a la diversidad, asegurando políticas educacionales de carácter inclusivo que contribuyan “al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje”, favoreciendo “el desarrollo profesional de todos los actores educativos”.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente de la autora Denise Vaillant. Publicado en el año 2009.

Vaillant (2009) a través de este estudio pretende aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina (p.27). Dentro de las falencias identificadas se encuentran las diferencias entre los aprendizajes de un país a otro, sin que esto tenga relación con el gasto educativo.

Según McKinsey (2007, citado por Vaillant 2009) menciona 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” (p.29).

Vaillant (2009) señala que pese a los esfuerzos gubernamentales de algunos países por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, “persisten desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo” (p.29). En vista de que muchos países se caracterizan por no brindar los estímulos necesarios para que la labor docente sea la primera opción de carrera; además, las condiciones laborales a menudo son inadecuadas y no existe una regulación adecuada en cuanto a remuneración e incentivos se trata. Por otro lado, las políticas públicas deberían considerar los factores intervinientes en la toma de decisiones, como: el entorno laboral y contexto socio-cultural, la identidad y valoración social, la gestión institucional, la formación inicial y desarrollo profesional. Además, una de las falencias que presentan los países latinoamericanos es la falta de continuidad en las políticas.

La autora para analizar la etapa de inserción a la docencia, afirma que se debe considerar diferentes aspectos como: la identidad profesional, la construcción de la profesión, la valoración social y las etapas en la vida de un docente. En cuanto a la valoración de la docencia, la sociedad debe formar parte integradora que contribuya al reconocimiento de esta profesión y así fomentar la estima por parte de los docentes de su trabajo. En cuanto a las etapas de la vida profesional, se debe considerar el tiempo de la práctica de la docencia, así, a partir de los 16 años de actividad se inicia una etapa en la que surgen tensiones y problemas que desmejoran su motivación, relacionados a la vida familiar, el entorno social y la salud, empeorando esta condición con los años de servicio.

También menciona que las experiencias previas inciden en la inserción laboral, debido a que los docentes “traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula” (p.34). Igualmente es determinante el primer punto de acceso en el cual los docentes noveles sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza.

Como parte de su estudio, indica que se debe considerar que la inserción en la docencia “puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica” (p.35). En esta etapa los docentes noveles encuentran diferentes dificultades como: el manejo de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes, entre otros. El docente aprende a enseñar en los primeros años de docencia, en esta etapa las dudas, inseguridades y la ansiedad se acumulan, “es un momento importante en la trayectoria (...) que refiere a la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional...” (p.37).

Adicionalmente menciona que la importancia de organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia se rige predominantemente por el modelo “nadar o hundirse” en el cual “el docente está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad” (p.37), sin que este sea el más adecuado.

Si nos situamos en la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa. (...) que van más allá de actividades puntuales o espontáneas que pueden darse en muchas escuelas cuando se apoya a los docentes principiantes (Vaillant, 2009, p. 38).

Finalmente, Vaillant (2009) subraya que entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes.

1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias del autor Jurgen Weller, editado en el año 2006.

Weller (2006) analiza algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” efectuado por la CEPAL entre los años 2003 y 2005, en el cual se examinaron los procesos de inserción laboral de jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. A partir de los cuales se muestran “diferentes tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes” (p.2). Mismas que se detallan a continuación:

1. En la actualidad los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal; sin embargo, esto no les garantiza la inserción laboral. Si bien el nivel académico que los jóvenes tengan les da una ventaja sobre aquellos que mantienen niveles educativos más bajos, es un factor que “se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve...” (p.2).
2. Los jóvenes dan una alta valoración al trabajo y las experiencias laborales en ocasiones resultan frustrantes. Existen factores que no colaboran con las expectativas que mantienen los jóvenes, entre las cuales se pueden nombrar: “ingresos bajos, amenazas de despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables” (p.3), estas condiciones “no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes” (p.3).
3. La realidad del mercado de trabajo no satisface las aspiraciones de los jóvenes.
4. La mujer joven está desarrollándose de manera autónoma, pese al deseo que tienen por independizarse económicamente a través de un trabajo, para ellas es más difícil acceder a fuentes de trabajo en especial si sus estudios no son los mejores.
5. La creciente combinación del trabajo con estudios, en ocasiones puede generar tensiones negativas que a causa de la presión, obligan a los jóvenes optar por uno de los dos, siendo generalmente la opción por el trabajo, lo que disminuye sus posibilidades de su capacidad competitiva.
6. Pese a que los jóvenes presentan méritos académicos, deben enfrentarse a un mercado laboral con falta de transparencia. El acceso a empleos atractivos están sujetos a contactos personales y recomendaciones.

7. La exigencia de experiencia laboral es un elemento que desanima a muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez. El mercado laboral no reconoce la experiencia obtenida por los jóvenes en ocupaciones accesibles de bajo nivel educativo, por lo que para este grupo “es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente” (p. 6).
8. Muchos jóvenes se ven atraídos a mantener independencia laboral y formar micro empresas; sin embargo, existen “elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales” (p.7).
9. Los jóvenes enfrentan procesos de exclusión a causa de su edad, expresiones culturales, género, preferencias sexuales, etnia, condiciones socio-económicas.
10. Los jóvenes se ven expuestos a una creciente tensión relacionada con un mercado de trabajo que se identifica por presentar una “creciente inestabilidad y precariedad” (p.8).

Weller (2006) concluye que:

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno marco económico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente (...), para algunas tensiones no pueden imaginarse ‘soluciones’ que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. (...) es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (...) se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral (p.8)

La inserción laboral de los jóvenes es una tarea de todos, no basta con que se establezcan políticas públicas que faciliten el ingreso de jóvenes al mercado laboral, es preciso que la sociedad se involucre activamente para facilitar y motivar a que puedan generar la experiencia tan solicitada por los ofertantes o que logren consolidar micro empresas que les permita cumplir con sus expectativas.

1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador del autor Mauricio León. Publicado en el año 2012.

León (2012) señala que el 27.7% de la población ecuatoriana es joven (entre 18 y 29 años de edad), denota que la visión de las políticas de inserción laboral en Ecuador se enmarca en la “igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo” (p.154) y el objetivo central de las políticas de inserción laboral para la juventud “consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo” de este grupo social. Para lograrlo es necesario que exista: universalidad (derecho de igualdad y equidad), indivisibilidad (asociado al derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud), igualdad y no discriminación (asociado al derecho de disfrutar de igualdad de oportunidades de acceso al empleo), eficiencia (relacionado con las políticas de promoción del logro de mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad), participación: “todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos” (p.156).

En cuanto al diagnóstico sobre la inserción laboral en el país, el autor cita a la FLACSO y a la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil, destacándose los siguientes aspectos:

La juventud ecuatoriana presenta la tasa más alta de desempleo dentro de los grupos etarios, siendo las mujeres las más afectadas, un buen porcentaje de la juventud está subempleada, la educación de este grupo está desvinculado o no se ajusta a las demandas del mercado laboral, la ausencia de experiencia dificulta su inserción laboral, existe escasa calificación para el trabajo por parte de los jóvenes, las demandas de calificación y experiencia por parte de los empleadores son exigentes, los jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y están conscientes de que deben actualizarse constantemente, ellos valoran el trabajo independiente; sin embargo no cuentan con oportunidades para ganar experiencia laboral, existe poco crédito que los apoye a plasmar micro emprendimientos.

En la búsqueda de trabajo priman las “palancas”, tienen facilidad para acoplarse a los cambios, existen prácticas discriminatorias de diferente tipo, los jóvenes pobres tienen menos oportunidades, existe en el país “ausencia o poca presencia de políticas activas

nacionales y locales de mercado de trabajo dirigidas a la juventud” (p.157) y finalmente, existe una “gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud” (p.157).

El marco normativo de las políticas de inclusión laboral para la juventud “se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador” (p.158), los que acogen compromisos en términos de oportunidades de educación y empleo.

León (2012) menciona que 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. La primera contempla dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes, dentro del cual se contempla la necesidad de apoyar los micro emprendimientos juveniles. También se hallan: el programa de empleo emergente, programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

Según el autor el Programa de Fortalecimiento institucional tiene la finalidad de “fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo” en los organismos competentes.

El diagnóstico realizado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana no son alentadores, sin embargo si se aplican las políticas propuestas bien se podría contribuir con las expectativas de los jóvenes profesionales cuando se enfrentan al desafío de encontrar una fuente de trabajo.

Es preciso que todos los actores involucrados: Estado, Universidades y sociedad aúnen esfuerzos para contribuir con aquellos que al salir de las aulas de clases, buscan plasmar sus conocimientos en la práctica.

1.8. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina, de los autores: Juan Carlos Serra, Graciela Krichesky y Alicia Merodo. Publicado en el año 2009.

Serra, Krichesky y Merodo (2009) a través de este estudio analizan los problemas y necesidades de los graduados en sus primeros ejercicios profesionales. “El ingreso a la actividad docente ha sido señalado como un momento crítico en la trayectoria profesional de los docentes” (p.196). Es precisamente en ese momento en que los profesionales hacen uso de las herramientas adquiridas durante su formación; sin embargo, “el impacto que produce la confrontación con la realidad de las aulas genera dificultades en los docentes novicios” (p.196).

En relación a la importancia del periodo de iniciación laboral docente los autores citan a Marcelo (2007) quien afirma:

El período de iniciación a la enseñanza representa el ritual que ha de permitir transmitir la cultura docente al profesor principiante (los conocimientos, modelos, valores y símbolos de la profesión), la integración de la cultura en la personalidad del propio profesor, así como la adaptación de éste al entorno social en que lleva a cabo su actividad docente. Dicha adaptación puede ser fácil cuando el entorno sociocultural coincide con las características del profesor principiante (p.198).

Además señalan que las características de la inserción profesional de los egresados de las carreras de profesorado, involucran las características de las instituciones en las que realizan sus primeras prácticas, las características del grupo de alumnos, las condiciones sociales, económicas y culturales, la salud de los estudiantes, el curso al que van a impartir clases, entre otras.

Por otro lado, contemplan como elementos claves en su condición al momento de la inserción laboral: la heterogeneidad de los docentes noveles, su trayectoria estudiantil previa al ingreso a la universidad, la carrera que eligieron (si fue la docencia su primera opción), el momento en que empezaron a trabajar (antes o después de graduarse), entre otras.

Serra, Krichesky y Merodo (2009) mencionan que dentro de las principales dificultades encontradas en sus primeros desempeños se encontraron: “manejo del grupo”, “de enseñanza”, “administrativos” y “relacionales”.

El primero “involucra cuestiones de coordinación de las relaciones en la clase y el mantenimiento de un orden propicio para el desarrollo de la enseñanza” (p.200), la segunda dificultad se relaciona con la “enseñanza”, misma que incluye “cuestiones relacionadas con contenidos disciplinares, aspectos metodológicos, estrategias de enseñanza y el interés de los alumnos” (p.202). Dentro de esta dificultad se encuentra la capacidad de captar el interés de los estudiantes, relacionada a dificultades para mantener el orden en clase.

La tercera dificultad está relacionada con lo “administrativo”. Hace mención a un abanico de cuestiones descritas al conocimiento de los aspectos vinculados con la normativa y los procedimientos para el ingreso a la actividad laboral y a la normativa y procedimientos que regulan la actividad del docente en la institución escolar.

En cuanto a la dificultad “relacional” se refieren a cuestiones relacionadas con su ambiente laboral, generalmente los docentes noveles ingresan a una institución en calidad de suplentes y cuando el año lectivo ya ha iniciado.

Las orientaciones en torno a los contenidos que hay que enseñar que permitan situarlos con relación a lo que se venía dando y a las prioridades, si las hubiere, de la propia escuela con respecto a la dimensión curricular y didáctica, resultan fundamentales para encuadrar la tarea y contenerlos emocionalmente. Le aportan un plus de seguridad a las inseguridades que debe transitar (Serra, Krichesky, & Merodo, 2009, p. 200).

Los docentes sujetos de esta investigación coinciden en que estas dificultades están relacionadas con la formación recibida, en la cual no se exponen abiertamente cuestiones ligadas a la práctica.

Los docentes noveles al indicar las dificultades en los primeros trabajos hacen referencia a las “instituciones” que los acogen. “Las condiciones institucionales ejercen una importante influencia en la construcción de sus trayectorias personales y profesionales” (p. 204).

1.9. Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar, de los autores: Andrea Alliaud y Estanislao Antelo. Editado en el año 2009.

Alliaud y Antelo (2009) señalan que el oficio de enseñar llama a la reflexión, debe tomarse en consideración que “ningún comienzo es fácil” (p.90), en sus inicios se pueden producir sentimientos de angustia, duda e incertidumbre. Por medio de la formación inicial y el acompañamiento durante los primeros desempeños, estos sentimientos pueden ser mermados.

Según los autores es preciso identificar lo que significa la enseñanza y el oficio, considerando que la primera deviene de la segunda. Así oficio suele emparentarse con el saber hacer o producir algo en particular. La enseñanza a parecer de Dubet (2006, citado por Alliaud y Antelo 2009) está anclada a un oficio, “quien enseña tendría como meta fundamental transformar a los otros” (p.90).

El desafío de enseñar actualmente es algo que viven día a día los docentes, a parecer de Dubet, (2006, citado por Alliaud y Antelo 2009) “si entendemos la enseñanza como un oficio, enseñar es probar y probar haciendo” (p.93). Rasgo que potencia la calidad del docente.

Los autores señalan la importancia de “enseñar hoy y formarse para empezar a obrar” (p.93), es preciso que el docente novel enfrente los desafíos iniciales con verdadero interés en el cumplimiento de la labor, por medio del ejercicio, la ejecución, el trabajo y la dedicación. “Las cosas marchan bien si pueden explicarse, decirse, presentarse con claridad” (p.94).

“La escuela no es sin obras, sin distinción y sin mérito, porque la enseñanza misma tiene lugar en el interior de un oficio. No hay oficio sin obra, sin menester y sin misterio” (p. 95).

Los autores se cuestionan:

¿Cómo se forma a quien se inicia en la docencia? ¿Qué tipo de guías para la acción es posible repartir entre los maestros inminentes? ¿Qué instrucciones prácticas es posible poner a disposición? Si ningún comienzo es fácil, tampoco es fácil dar con las claves para la formación de los debutantes (p. 95).

En respuesta señalan que en la enseñanza existe un oficio de transmitir y un oficio de transmisión. Existen formadores y sujetos en formación respaldados por un programa institucional que contempla valores e identidades elevadas.

Al respecto Alliaud y Antelo (2009) indican:

El oficio docente no tendría que ser una preocupación exclusiva de determinados profesores o determinados 'espacios' curriculares. Por el contrario, debería constituirse en el eje articulador de los distintos contenidos desarrollados durante la formación, es decir, no después sino en el inicio (p.96).

Así, en la escuela es preciso distinguirse los contenidos, estrategias, métodos y ambientes escolares, considerando que no se está educando niños, sino formando adultos que serán o son sus docentes.

Los investigadores consideran que el aprendizaje por experimentación tiene un alto componente formador en la enseñanza, permite probar distintas formas de cómo es el ámbito escolar. Otro factor importante es el acompañamiento por docentes formadores que se vaya anulando lentamente a medida que la experimentación sea bien sucedida. Asimismo, "favorecer la posibilidad de experimentar modelos de enseñanza diversificados en las aulas con los docentes que se están formando" (p. 97).

Además señalan que saber enseñar es hacerlo y para poder hacerlo es preciso ensayar, ejercitar y probar. Un buen formador utiliza como método eficaz la forma cómo lleva adelante su oficio y la demostración práctica del mismo, considerando ante todo que la pedagogía del oficio "es también socialización en competencias, capacidades y disciplinas, que parecen importantes para enseñar" (p.98).

Por último, es necesario reconocer que el docente "se forma al formar parte de la vida de un grupo de colegas que trabajan, reconociendo las distintas dimensiones puestas en juego en el oficio de enseñar y en las condiciones escolares en las que actualmente acontece" (p. 99).

1.10. La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo docente profesional, de la autora Inés Aguerrondo. Editado en el año 2008.

Del análisis efectuado por Aguerrondo (2008) en relación a la influencia del contexto en la efectividad de las escuelas en América Latina y el Caribe, se pudo evidenciar dificultades relacionadas directamente con los docentes. Considerados como “grupos cuantitativamente importantes” en calidad de actores singulares para el mejoramiento de la educación.

Según la autora es preciso que los gobiernos consideren elementos sustanciales para motivar a los docentes e involucrarlos en los cambios que requieren la educación en América Latina y el Caribe; así, se pueden mencionar:

1. Mejorar la manera en que se fija y comunica la dirección del cambio, considerando a los docentes como copartícipes de los procesos de reforma educativa, para conseguir que “la reformas lleguen a las aulas” (p.84).
2. Difundir con claridad qué logros se espera de los alumnos, mediante la concepción clara de las metas y logros específicos que se requieren en el aula, dependiendo del nivel educativo en el que se ubiquen los estudiantes (p.84).
3. Generar estrategias que habiliten al docente a ser sensible a la mirada externa, mediante procedimientos relativos a la evaluación externa y la influencia de los agentes externos en el mejoramiento de la institución educativa, condición a la que la cultura docente se reúsa (p.85).
4. Estimular la cultura de colaboración, distinguiendo al docente no como un trabajador individual, sino como parte integral de la comunidad educativa con responsabilidades que no pueden ser acogidas por una sola persona. Fomentando el trabajo en equipo (p.85).
5. Estimular el uso de datos e información en todas las instancias, para lograr un cambio de cultura. La información debe ser usada a todo nivel (nacional, institucional, en el aula y por el estudiante) (p.86).
6. Estimular la cultura de la responsabilidad, “tanto en el nivel del sistema escolar como en el de la institución y en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.87). Es preciso que el docente utilice mecanismos de evaluación y retroalimentación para evidenciar los rendimientos de los alumnos.

7. Diferenciar la formación profesional habilitando al profesor como asesor o agente externo, a través de la capacitación del docente y la trayectoria de su desarrollo profesional como parte fundamental para el perfeccionamiento de su tarea dentro del aula o su ascenso a cargos de dirección (p.87).
8. Reconocer la duración del proceso de profesionalización. “Lograr un plantel nacional de profesores con perfil profesional es una tarea de largo plazo y como tal debe ser conceptualizada desde los niveles de la conducción superior del sistema” (p.88). Es común que dentro de las estrategias que utilizan los países para el desarrollo profesional se encuentren las capacitaciones, jornadas que no consideran el tiempo mínimo requerido para asegurar la profesionalización.

La autora en la página 91 señala la pertinencia del modelo para América Latina, dentro del cual están inmersos “el juego de poder y la opinión pública”. La realidad latinoamericana indica que “los recursos educativos tienen un importante impacto en el desarrollo académico de los alumnos, tanto en lo que se refiere a cantidad y calidad. Así también se refiere a la “importancia que tiene para el rendimiento el hecho de que el docente desarrolle los contenidos (...) cuanto mayor es el porcentaje de contenido tratado por el profesor, mejor es el rendimiento del alumnado.

El tercer factor es “la utilización del libro de texto por parte del profesor para la exposición de los contenidos” (p.92), considerando que el uso de material estructurado favorece el aprendizaje por parte de los estudiantes.

En cuanto al modelo propiamente dicho, Aguerrondo (2008) señala tres grandes escenarios: “el de la persistencia del status quo, el de la escuela fortalecida, y el de la desaparición de la escuela” (p.92). Dentro de los cuales a parecer de la autora, el que más se aplica a la realidad de Latinoamérica es el segundo, contemplando a las escuelas como centros de atención social. Considerando que la escuela goza con un amplio reconocimiento, pudiendo ser este recurso un aliado efectivo contra la fragmentación social, familiar y de la comunidad.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

En el proceso metodológico en el que se sienta el presente tema se valió de la investigación descriptiva, cuantitativa y cualitativa; en vista de que una vez recogidos los datos se procedió a describir, cuantificar y cualificar los resultados obtenidos para sustentar debidamente la propuesta.

Para cumplir con el objetivo propuesto, se inició con la recolección bibliográfica, con la finalidad de comparar los resultados obtenidos por los diferentes autores en relación a sus estudios relacionados con la inserción laboral del profesional docente novato. Se realizó la investigación de campo que incluyó el contacto con los titulados, la aplicación de los instrumentos de la investigación y una vez ingresados los datos al sistema EVA, se analizaron, interpretaron y se discutieron los resultados.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

En la presente investigación se utilizaron los métodos descriptivo, cuantitativo, cualitativo. Descriptivo por que permitió describir las características generales del docente graduado en la UTPL, su nivel ocupacional actual, la valoración de la profesión docente, la satisfacción docente, entre otros.

La técnica que se usó fue documental ya que esta permitió recoger la información de algunos estudios relacionados a los temas investigados y así sustentó la propuesta; además, se utilizó la técnica de observación, en vista de que se pudo observar directamente el lugar de trabajo en el que se desenvuelven los docentes investigados.

Como instrumentos de investigación se usaron:

- Ficha inicial de contacto: la cual sirvió para registrar los datos necesarios para los titulados y empleadores.
- Encuesta dirigida a titulados, conformada de dos partes. La parte A con la finalidad de conocer las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL y la segunda (parte B) con el propósito de conocer las tareas docentes que realiza a través de un inventario de tareas del trabajo docente.

- Encuesta dirigida a directivos bajo los cuales se encuentran los docentes egresados de la UTPL con el fin de conocer las tareas que realizan los docentes, a través de un inventario de tareas del trabajo docente. Tanto la encuesta aplicada a los titulados (parte B), como a los directivos, estuvieron conformadas por un cuestionario 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 el docente 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). De igual forma la valoración de cada uno de los lineamientos constaba de una valoración en la cual 1 significaba nada, 2 poco, 3 bastante y 4 mucho o alto.
- Entrevista con los directivos para conocer aspectos relacionados a la investigación.

2.3. Preguntas de la investigación.

Con la presente investigación se pretendió resolver las siguientes preguntas:

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

2.4. Contexto.

Para la realización del presente estudio se requirió de la participación de titulados en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL, egresados entre el año 2007 y 2012, pertenecientes a la provincia de Pichincha.

Una de las tituladas se halla laborando en el Colegio George Washington del cantón Quito, parroquia Carapungo. Otra de las tituladas se encuentra trabajando en el IESS ubicado en San Rafael del cantón Rumiñahui. Una de las tituladas es docente de la Escuela Fiscal Mixta Abelardo Flores de la parroquia Conocoto. Existe una titulada ejerciendo labores de docente y directora de la Escuela Particular De Esperanza ubicada en Tabacundo. Una de las tituladas se reservó como confidencial la información del lugar de su trabajo y finalmente, una titulada es ama de casa y actualmente no trabaja en ninguna institución.

2.5. Población y muestra.

2.5.1. Población.

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 su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.5.2. Muestra.

Los nombres de los titulados a los que se realizó la aplicación de los instrumentos de investigación y el envío del número de encuestas tanto para titulados como para sus empleadores se dieron a conocer a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA). Cabe indicar que el número real de investigados dependió del número de estudiantes-egresados matriculados en el programa nacional de investigación, por lo tanto no se puede dar a conocer el dato exacto de titulados investigados, además es importante destacar que el número de empleadores varió y estuvo en función del número de titulados encuestados.

En tal virtud, para la ejecución de la presente investigación se tomó en consideración como población 6 titulados en Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL y 3 directivos, cuyos nombres se publican a continuación:

Número	Nombre del investigado	Institución en la que labora
1	Bertha Barreiro	Colegio George Washington
2	Narciza Espinoza	IESS
3	Miryam Cadena	Escuela Fiscal Mixta Abelardo Flores
4	Fabiola Espín	Escuela Particular De Esperanza
5	Anna Burri	Catalogada como confidencial
6	Lucía Espinoza	No trabaja
7	Propietario del Colegio George Washington	
8	Director de la Escuela Fiscal Mixta Abelardo Flores	
9	Directora de la Escuela Particular De Esperanza	

Tabla 2 Muestra del estudio

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Fichas de contacto

Cabe señalar que a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), la Universidad proveyó una lista inicial de 7 titulados, de los cuales únicamente Bertha Barreiro tuvo la disponibilidad de colaborar en el estudio; ante esta disyuntiva y con autorización de la Lcda. María Cristina Espinosa, directora del presente trabajo, se contó con una lista de 14 titulados más, de los cuales 5 aceptaron participar en el presente estudio. De esta forma la muestra quedó estipulada en 9 personas: 6 titulados y 3 directivos.

Se pudo contactar con la mayoría de los titulados, sin embargo, no estuvieron dispuestos a colaborar en el estudio.

2.6. Recursos.

2.6.1. Talento humano.

Para el desarrollo del presente estudio se dispuso dentro del talento humano a: la investigadora, la directora de tesis, las tituladas y los directivos que accedieron a ser encuestados y entrevistados.

2.6.2. Talento Institucional.

Dentro del marco de talento institucional que contribuyó en el desarrollo de este estudio se contó con el apoyo directo de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien proveyó la población y muestra perteneciente al estudio; además del programa Excel en el que se basa la presentación y análisis de los resultados.

También se contó con la autorización respectiva por parte de los directores y/o empleadores de las siguientes instituciones: Colegio Particular George Washington, Escuela Particular De Esperanza y Escuela Fiscal Mixta Abelardo Flores, para tomar las fotografías y hacer las respectivas encuestas y entrevistas.

2.6.3. Recursos materiales.

El proceso de investigación se requirió del teléfono y el internet como medios de contacto inicial. Tuvo el apoyo de los 6 titulados y 3 directores de diferentes instituciones como son: Colegio George Washington, Escuela Fiscal Mixta Abelardo Flores y Escuela Particular De Esperanza, quienes facilitaron la aplicación de las encuestas y la entrevista.

En el desarrollo del estudio se usaron suministros de oficina como papel, lápices, esferos, entre otros, además de un computador para el ingreso de los datos al programa EVA y el proceso de elaboración del documento.

2.6.4. Recursos económicos.

Los recursos económicos que se utilizaron en el desarrollo del presente estudio, se detallan a continuación:

Material	Costo unitario	Costo total
12 copias (para la aplicación de la encuesta y entrevista a los directivos)	0,05	6,00
9 copias de fichas de contacto	0,05	4,50
42 copias (para la aplicación de la encuesta A y B a los titulados)	0,05	21,00
Lápices, esferográficos y otros.		5,00
TOTAL		36,50

Tabla 3 Recursos

Elaborado por: Estévez, Katty (2013)

Fuente: Investigación de campo

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para aplicar los cuestionarios y la entrevista se contó con el apoyo de los titulados y directivos que conformaron la muestra del estudio. La duración de la aplicación de los instrumentos fue de aproximadamente 30 minutos por persona encuestada.

Cabe señalar que antes de entregarles el cuestionario se les hizo una breve explicación sobre la forma de respuestas y la escala valorativa de cada uno de los ítems propuestos para las respuestas, se les pidió que fueran lo más exactos posible al momento de responder para evitar distorsión en los resultados.

Además, se explicó la importancia que tenía el estudio para beneficiar no solamente a la investigadora, en su trabajo de fin de titulación, sino también como una forma de caracterizar el puesto de trabajo del docente.

Los titulados que conformaron la muestra mostraron interés en el contenido de las encuestas y demostraron su apoyo para el estudio, respondieron de forma clara, precisa y no tuvieron ninguna dificultad al hacerlo.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Número	Nombre del investigado	Institución en la que labora	Ubicación
1	Bertha Barreiro	Colegio “George Washington”	Carapungo
2	Narciza Espinoza	IESS	San Rafael
3	Miryam Cadena	Escuela Fiscal Mixta “Abelardo Flores”	Conocoto
4	Fabiola Espín	Escuela Particular “De Esperanza”	Tabacundo
5	Anna Burri	Catalogada como confidencial	Quito
6	Lucía Espinoza	No trabaja	Quito

Tabla 4 Ubicación geográfica de los titulados

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Fichas de contacto

Todas las tituladas están ubicadas dentro de la provincia de Pichincha. La primera encuestada trabaja en el Colegio “George Washington” de la parroquia Carapungo, la segunda encuestada está ubicada en San Rafael, cuya cabecera cantonal es Rumiñahui, no ejerce la docencia y actualmente es oficinista del IESS en ese lugar. La tercera encuestada está trabajando en la Escuela Fiscal Mixta “Abelardo Flores”, ubicada en una parroquia rural del Distrito Metropolitano de Quito. La cuarta titulada se encuentra laborando como directora y docente de la Escuela Particular “De Esperanza” en Tabacundo correspondiente al cantón Pedro Moncayo. La quinta titulada se ubica en el Distrito Metropolitano de Quito, no puede dar información sobre su lugar de trabajo ya que tiene firmado un acuerdo de confidencialidad y la sexta titulada también vive en Quito, es ama de casa y no ejerce la profesión en la actualidad.

3.1.1.2. Edad.

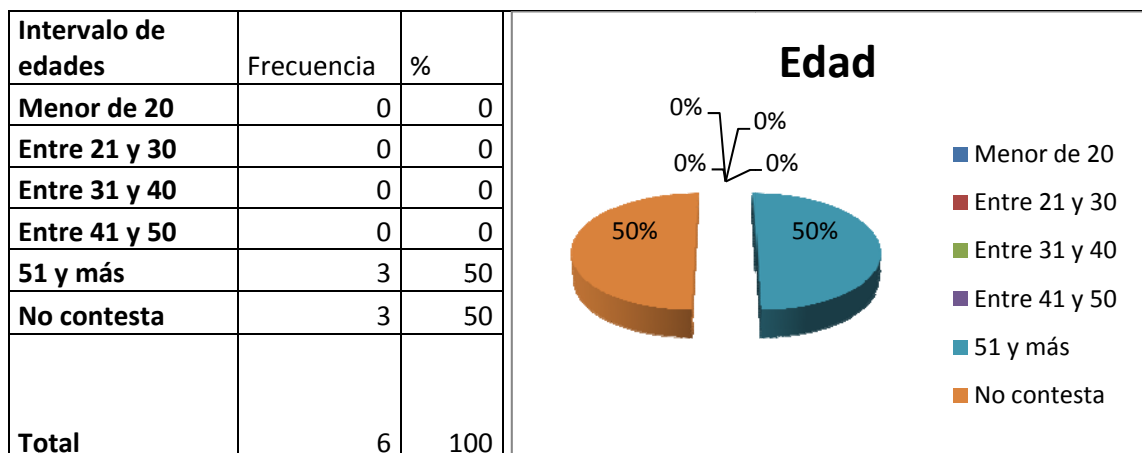


Tabla y gráfico 1

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 50% de las tituladas son mayores de 51 años. Estos indicadores permiten saber que una mayoría de profesionales tienen edades superiores a los 50 años.

Indicador que bien puede relacionarse con la desmotivación profesional en vista de que en esta edad, las tituladas están pasando por cambios relacionados a la etapa de vida profesional. Parafraseando lo mencionado por Vaillant (2009), después de los 16 años de actividad, inicia una etapa en la que los profesionales se ven sometidos a diferentes tensiones y problemas que afectan su motivación, estos están vinculados con su entorno social, familiar e incluso su bienestar físico y emocional.

3.1.1.3. Sexo.

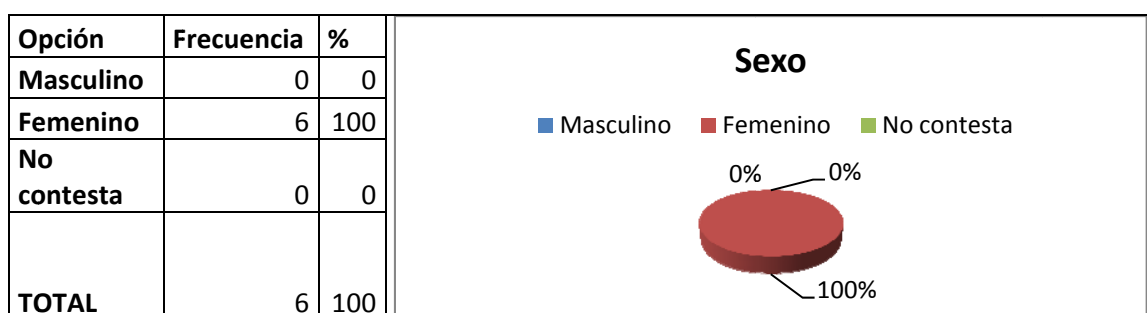


Tabla y gráfico 2

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 100% de las encuestadas pertenecen al género femenino. Índice que permite saber que existen más mujeres que varones que eligen estudiar ciencias de la educación.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

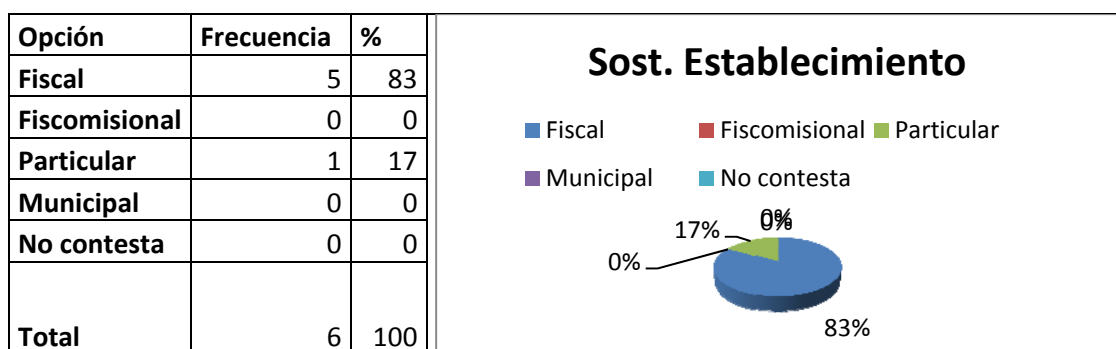


Tabla y gráfico 3

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Al hablar de sostenimiento del establecimiento en donde los titulados realizaron sus estudios de bachillerato, se refiere a los recursos económicos que sostienen las diferentes instituciones educativas, así las consideradas fiscales trabajan bajo presupuesto otorgado por el gobierno central y forman parte del Estado, las instituciones fiscomisionales reciben el financiamiento parcial del Estado. Las instituciones consideradas particulares, trabajan con financiamiento privado, cuenta con 1 o más dueños y las instituciones Municipales son financiadas por los gobiernos locales o municipales del cantón en el que se hallan (Ministerio de Educación, 2010).

De acuerdo a los datos obtenidos, el 83% de la población realizó sus estudios de bachillerato en instituciones de tipo fiscal y el 17% de tipo particular. Estos indicadores permiten saber que una mayoría de docentes cuentan con estudios de bachillerato por parte de instituciones fiscales.

3.1.2.2. Tipo de educación.

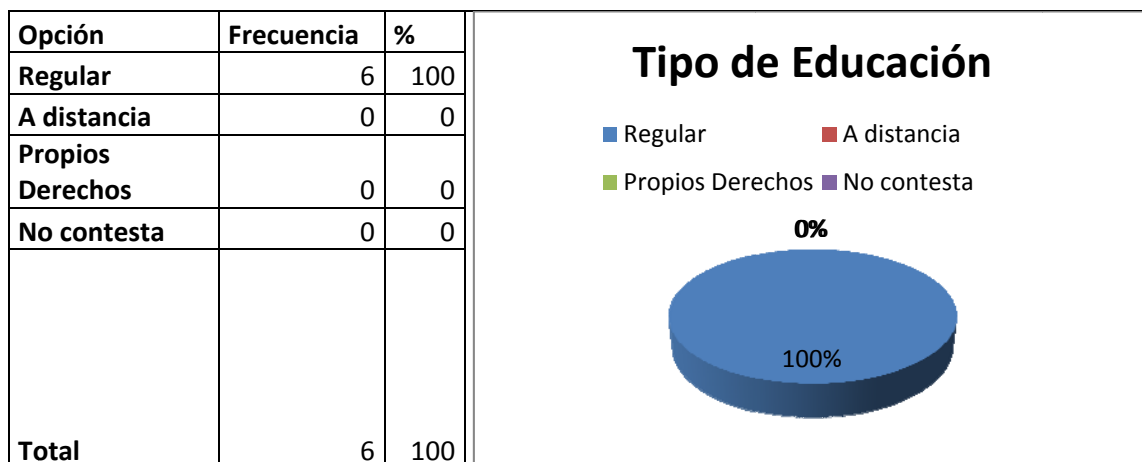


Tabla y gráfico 4

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 100% de las tituladas mantuvieron educación media de tipo regular. Este resultado permite saber que todas las profesionales realizaron sus estudios de bachillerato en sistema regular.

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

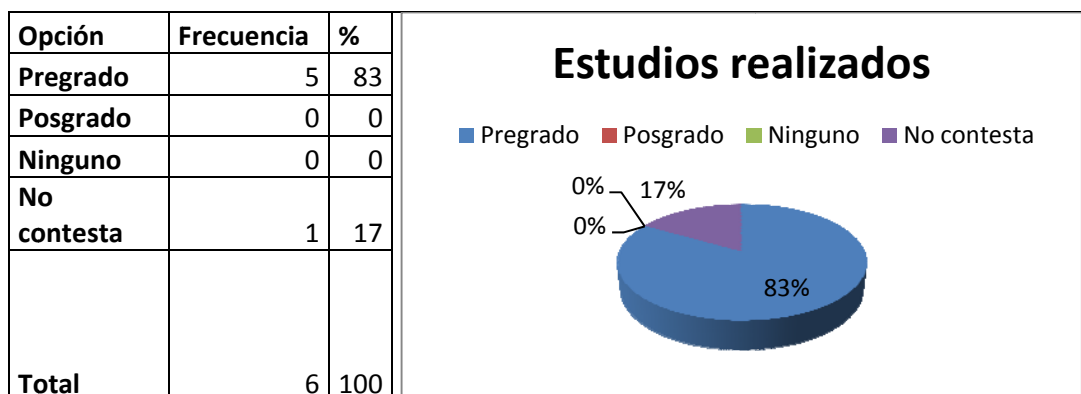


Tabla y gráfico 5

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 83% del grupo encuestado supo afirmar que mantiene títulos de pregrado y el 17% no contestó a esta pregunta. Este índice permite saber que la mayoría de tituladas de la UTPL mantiene un título de licenciatura correspondiente a tercer nivel. Si se

relaciona este resultado con el de la edad y la ubicación profesional que actualmente tienen las tituladas, se puede afirmar que la experiencia es un elemento fundamental al momento de ubicarse profesionalmente, ratificando de esta manera los estudios realizados por Alonso, Fernández y Nyssen (2009), Weller (2006) y León (2012) quienes concuerdan que este factor es un componente clave al momento de ingresar en el campo laboral.

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.

Una de las docentes ha trabajado durante 15 años en una institución educativa relacionada a ONG's, además ha sido docente durante 3 años de grados que están incluidos en la Educación General Básica Elemental y 1 año dentro de la Educación General Básica Media. Otra de las tituladas ha sido maestra durante 3 años de Preparatoria, 2 años de EGB Elemental, 2 años de EGB Media y 2 años de EGB Superior.

Una de las tituladas ha sido docente durante 5 años de años que están inmersos dentro de la EGB Elemental, 10 años de EGB Media y 3 años de EGB Superior. La tercera docente encuestada supo manifestar que se halla trabajando 11 años dentro de la docencia, ha realizado labores durante 3 años en Educación inicial, 2 años en EGB Elemental, 2 años en EGB Media, 2 años en EGB Superior y 5 años en Bachillerato.

Estos datos señalan que las tituladas de la UTPL que se dedican a la docencia, mantienen varios años dentro del ámbito educativo como maestras de Educación General Básica en su mayoría.

Estos resultados coinciden con lo estipulado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009), quienes encontraron en su estudio que los empleadores demandan títulos universitarios concretos y los docentes generalmente trabajan en el ámbito para el cual han estudiado.

Entre las razones que se exponen por las docentes que no trabajan dentro de la docencia. En uno de los casos es debido a que trabaja de oficinista en el IESS y en el otro caso, se mantiene como ama de casa.

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

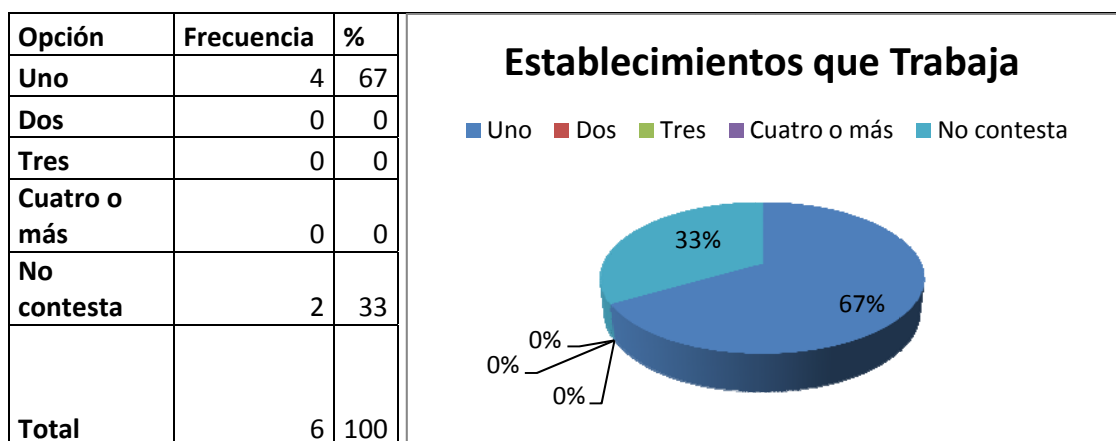


Tabla y gráfico 6

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 67% de las encuestadas supo manifestar que labora en solo un establecimiento educativo y el 33% que no contestó están relacionados a que en un caso trabaja para una institución que no está relacionada con la educación y en otro caso no ejerce ningún trabajo adicional que no sea el de ama de casa. Estos indicadores permiten saber que todas las docentes que se hallan trabajando en educación, ejercen su profesión en una sola institución.

Bien puede estar relacionado a las nuevas políticas establecidas por el Gobierno Nacional en las cuales se reformó el horario de trabajo de los docentes y ahora deben cumplir con las 8 horas laborales como en otras profesiones (Ministerio de Educación, 2012).

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

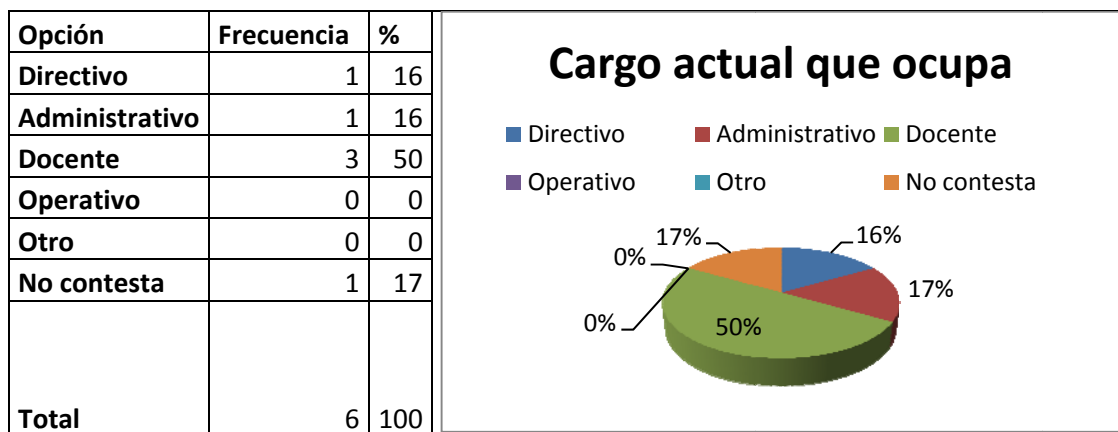


Tabla y gráfico 7

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Tres de las tituladas encuestadas, que corresponde al 50%, manifestaron que el cargo que ocupan es de docente, una de ellas es directora, una ocupa un cargo administrativo que no está relacionado con la docencia y una no contesta. Estos resultados permiten saber que la mitad del grupo de encuestadas se dedican a realizar labores relacionadas con su profesión y apenas una que corresponde al 17% tiene un cargo superior dentro de su ámbito profesional.

Estos resultados tienen relación con lo mencionado por Vaillant (2009) quien en su estudio señala que a pesar de que los gobiernos se esfuercen por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, no siempre se caracterizan por brindar los estímulos necesarios al profesional docente, a menudo las condiciones laborales son inadecuadas y no existe una regulación satisfactoria en cuanto a remuneración e incentivos se trata, condiciones que afectan la inclusión laboral por parte de los profesionales en esta rama.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

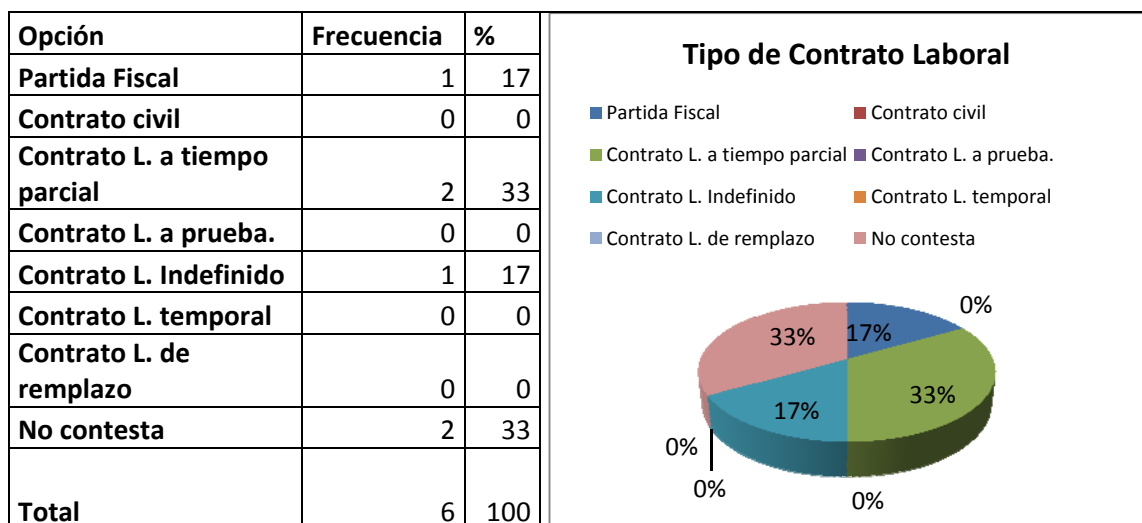


Tabla y gráfico 8

Fuente: investigación de campo

Elaborado por: Katty Estévez

El 33% de las tituladas encuestadas trabajan bajo contrato laboral a tiempo parcial, el 17% están trabajando bajo partida fiscal, el 17% a contrato laboral indefinido y el 33% no contestan a esta pregunta. Estos índices permiten saber que una minoría de las tituladas cuenta con contratos de trabajo que les proporciona estabilidad laboral.

Estos indicadores concuerdan con lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes subrayan que en su estudio encontraron preocupaciones por parte de los recién egresados que se relacionan a su incorporación al mercado laboral y el contrato precario que no brinda seguridad o estabilidad económica, creando sentimientos de frustración y desapego a la profesión docente.

Se puede relacionar con la desmotivación profesional, el hecho de que un alto porcentaje de tituladas no cuenten con contratos que les brinde estabilidad, siendo un factor de gran incidencia que bien puede provocar displicencia por la profesión docente.

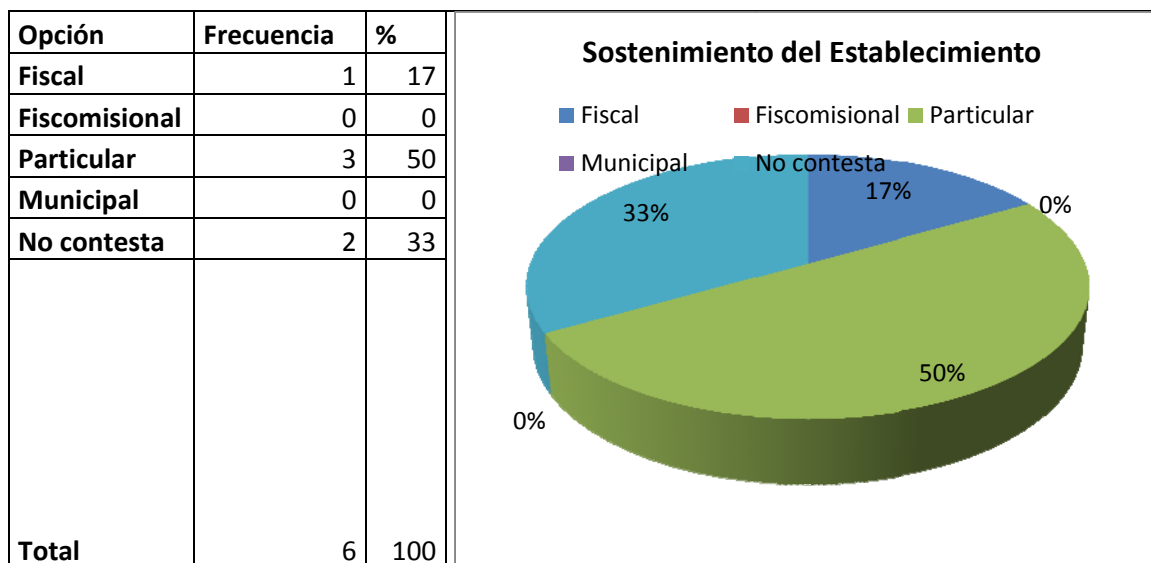


Tabla y gráfico 9

Fuente: investigación de campo

Elaborado por: Katty Estévez

El 50% del grupo de tituladas encuestadas manifestó que el sostenimiento del establecimiento en el que actual trabajan es de tipo particular, una de ellas que corresponde al 17% afirmó que es fiscal y dos tituladas no contestaron la pregunta, en uno de los casos porque una de las profesionales sostiene que resulta confidencial esta información y la otra porque labora en una institución que no tiene que ver con la docencia.

En cuanto a la selección del tipo de establecimiento, este concuerda con lo estipulado por ANECA (2009) quien sostiene que dentro de la selección del mercado laboral, el privado el más apetecido.

En cuanto al hecho de que existan profesionales sin ejercer la docencia, posiblemente esté relacionado a lo estipulado por Weller (2006) quien manifestó que la realidad del mercado de trabajo no satisface las aspiraciones de los graduados, o a lo manifestado por León (2012) quien encontró en su estudio que las mujeres son las más afectadas dentro del grupo desempleado en el Ecuador.

Si bien, la mayoría de las tituladas se hallan laborando en establecimientos de carácter privado, es una minoría que mantiene contratos que les brinde estabilidad

laboral. Lo que indica que no siempre los establecimientos privados promueven políticas que permitan a los docentes incrementar su apego por la profesión.

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.

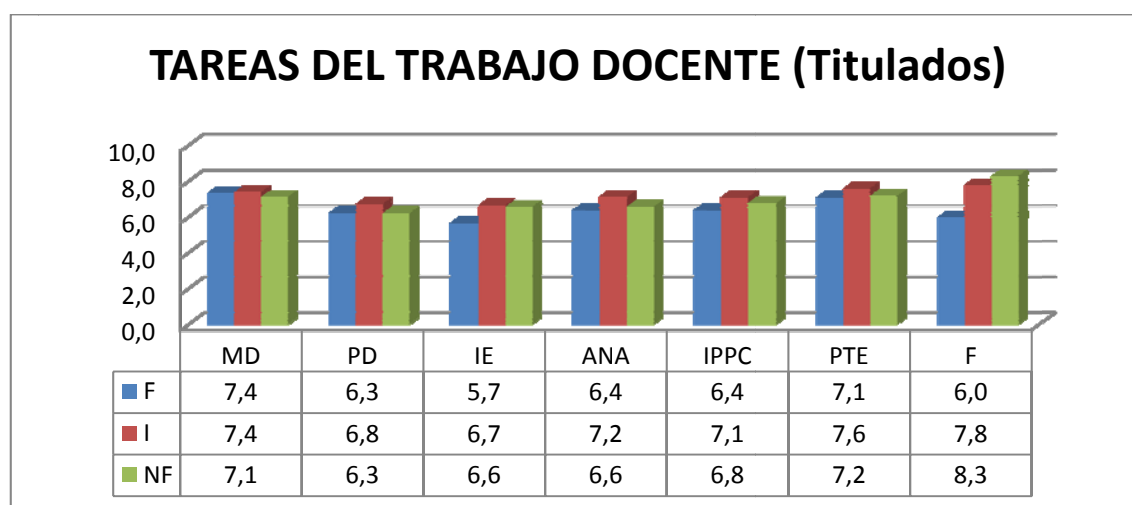


Gráfico 1 (Tareas del docente de acuerdo al titulado)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Para realizar el respectivo análisis cabe aclarar que los valores emitidos en cada una de las áreas medidas están basados en un promedio estandarizado sobre 10 y que las siglas tienen los siguientes significados:

MD=Aspectos metodológicos-didácticos; PD=Autoevaluación de la práctica docente; IE= Aspectos sobre investigación educativa; ANA= Participación en actividades académicas, normativas y administrativas; IPPC=Interacción profesores, padres de familia y comunidad; PTE=Profesores y trabajo en equipo y F=Formación.

A criterio de las tituladas definió que en frecuencia el mayor promedio obtenido fue de 7,4 en el área de MD. En importancia fue en lo relativo a Formación (7,8) y en cuanto a nivel de formación coincidió en el mismo ámbito (8,3).

Se pudo determinar también que el menor promedio fue el de 5,7 en el área de IE relativo a frecuencia. No obstante el promedio estandarizado no supera el 8,3.

Lo que determina que existen falencias en cuanto a: investigación educativa, frecuencia de formación y autoevaluación de la práctica docente. Concordando con Aguerro (2008) quien señala que se deben generar estrategias que habiliten al docente a la mirada externa, a través de procedimientos que estén relacionados con la evaluación externa y la influencia de los agentes externos en el mejoramiento de las instituciones educativas, condición a la que generalmente la cultura docente se reusa.

Mejorar la educación es tarea de todos los actores que intervienen dentro de ella, esto es: gobierno, educadores, padres, estudiantes e instituciones. La autoevaluación de la práctica docente es una herramienta que permite corregir fallas en el camino y repotenciar aquellas virtudes que se encuentren en busca del bien común.

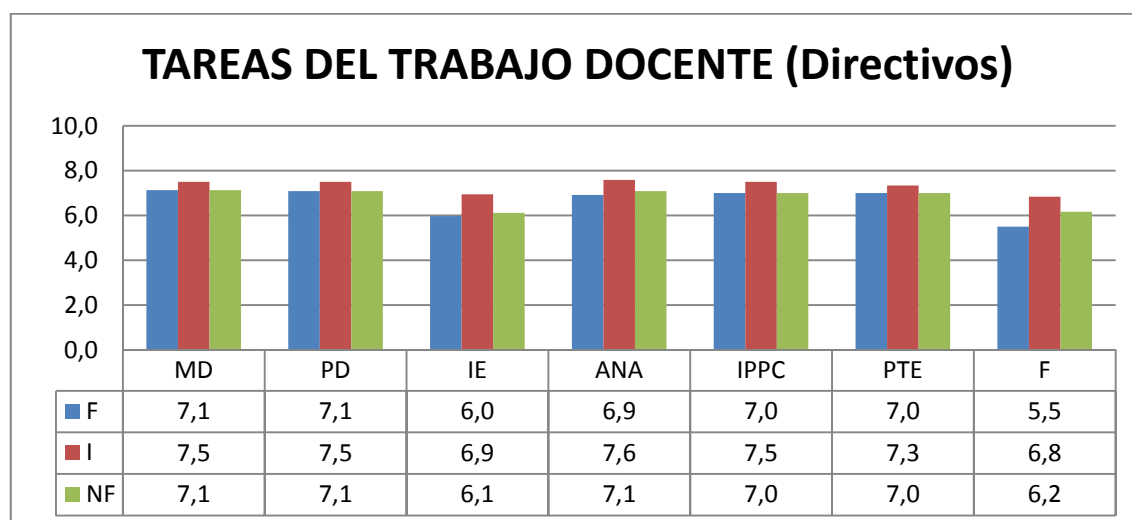


Gráfico 2 Tareas del docente de acuerdo a los directivos

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

A criterio de los directivos, el mayor promedio fue de 7,1 en diversos ámbitos y el menor fue de 5,5 en frecuencia en el ámbito de formación. Como se puede apreciar en el gráfico que antecede ningún promedio supera el 7,6 y se evidencian los más bajos en el área de IE y de F. Lo que asigna deficiencias en estas áreas.

Estos resultados se pueden concordar con lo establecido por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes sostienen que existe una preocupación en cuanto a que la capacidad de formación de las universidades no va a la par de los requerimientos de las instituciones. Además, considerando la edad de las tituladas, se puede presumir que la etapa de la vida profesional en la que se encuentran, según Vaillant (2009) es una etapa en la que surgen tensiones y problemas que desmejoran su motivación.

La frecuencia en formación y la práctica de investigación educativa son elementos en los que tanto tituladas como directivos coinciden y le dan una baja calificación, lo que permite establecer que existe desmotivación profesional por parte de las docentes estudiadas.

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.

Para dar respuesta a este punto fue necesario remitirse a la entrevista realizada a los empleadores o directivos de los centros en los cuales trabajan las tituladas, encontrándose los siguientes criterios en cuanto a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Así se pudo determinar que los empleadores buscan al momento de realizar una contratación que el título esté de acorde a los requerimientos de la institución, que tenga don de servicio, mejor si sabe hablar inglés y que valore su trabajo.

Piensen también que es preciso que el perfil de los docentes mejore en aspectos relacionados con responsabilidad, estabilidad y adecuación de metodologías más acorde a las necesidades locales.

Las competencias que se requieren de los docentes de Educación General Básica residen en la responsabilidad, compromiso, optimización del tiempo, metodologías actualizadas, aplicación de leyes y reglamentos en lo relacionado con faltas leves, graves y muy graves. La metodología que el docente debe utilizar a criterio de los empleadores es el constructivismo y un pleno conocimiento de los temas que se trate dentro de las aulas.

3.3. Valoración docente de la profesión.

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida del titulado.

En relación a las opciones de trabajo que las tituladas creen poder acceder de acuerdo al título obtenido como profesionales docentes, se les pidió que enumeraran del 1 al 12 en grado de opción las siguientes ocupaciones: Rector o Director, Gerente de ONG, Consultor Educativo, Cargo burocrático, Investigador Educativo, Docente de Educación Básica, Docente de Bachillerato, Docente Universitario, Terapia psicopedagógica, Tareas dirigidas, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y Docente de Institutos Pedagógicos.

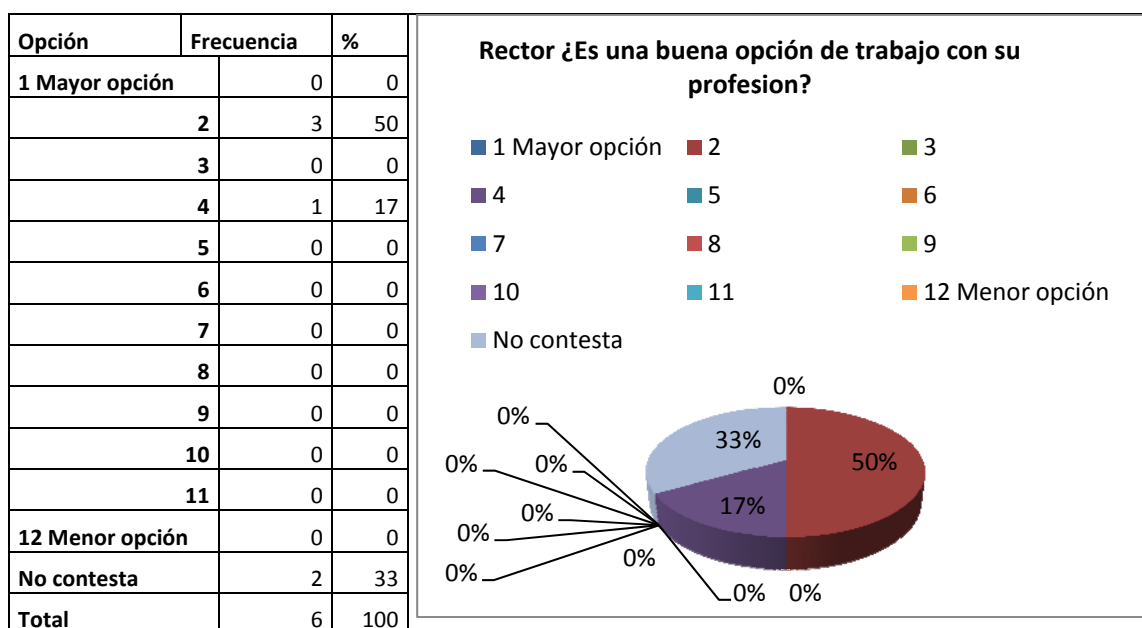


Tabla y gráfico 10 Opción de trabajo: Rector

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 50% del grupo encuestado asigna con 2 a la opción de trabajo como Rector y el 17% le da una categoría de 4. El 33% no contesta a esta pregunta. Siendo esta una opción de trabajo considerada por un índice importante de profesionales.

Resultados comparables con los hallados por ANECA (2009) cuando señala que dentro de las cosas positivas que se encontraron en su estudio, se descubren la

capacidad por parte de los profesionales de: obtener aprendizajes, tener apertura a diferentes campos del saber y de la práctica, adquirir conocimiento, identificado como cultura general y, cooperación, lo que les permite enfrentar nuevos retos.

Un buen porcentaje de tituladas reconocen su potencial y están conscientes de que serían capaces de enfrentar retos como el que demanda el puesto de Rector.

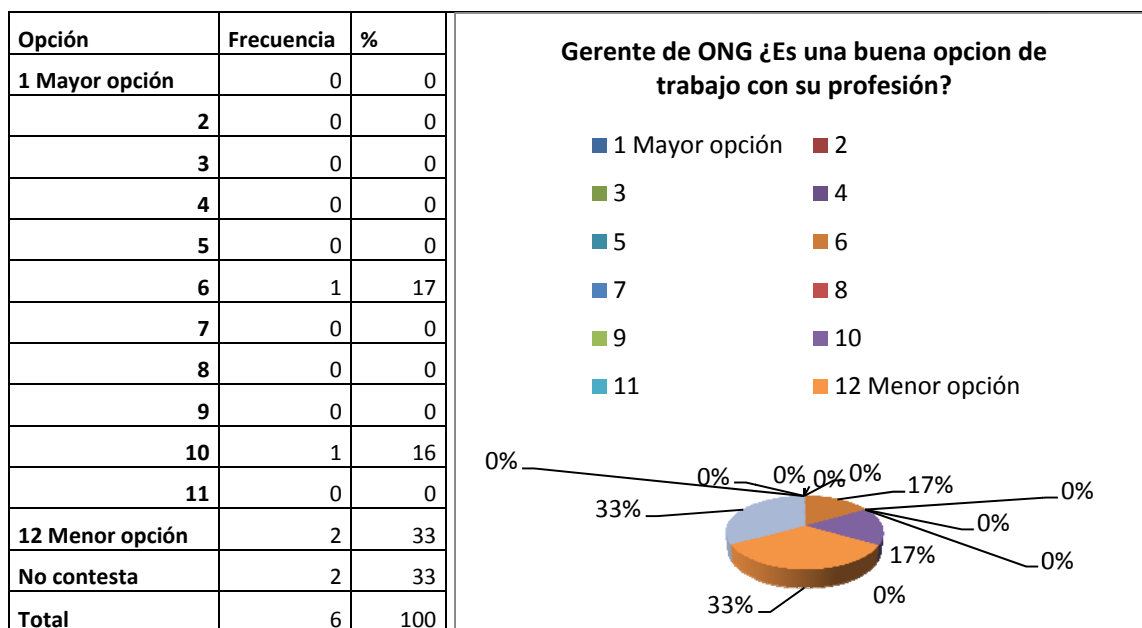


Tabla y gráfico 11 Opción de trabajo: Gerente de ONG

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 17% de las tituladas, asignan con 6 a la opción de trabajo de acuerdo a su profesión el ser Gerente de ONG, el 16% concuerda en darle la opción 10 y el 33% no contesta al cuestionamiento.

Estos resultados bien pueden compararse con lo mencionado por Serra, Krichesky y Merodo (2009) quienes señalan que generalmente las características de la inserción profesional de los egresados en carreras docentes, acogen las características de las instituciones en las que ejecutan sus primeras prácticas laborales y se sujetan a las condiciones sociales, económicas y culturales que se presentan en ese ámbito.

En tal razón, la opción con menor participación fue precisamente la de Gerente de una ONG. Se puede deducir entonces que este puesto no es una alternativa de mayor

opción para las profesionales encuestadas y que para la mayoría de tituladas, sus estudios de licenciatura no les da la posibilidad de ocupar un cargo de este tipo.

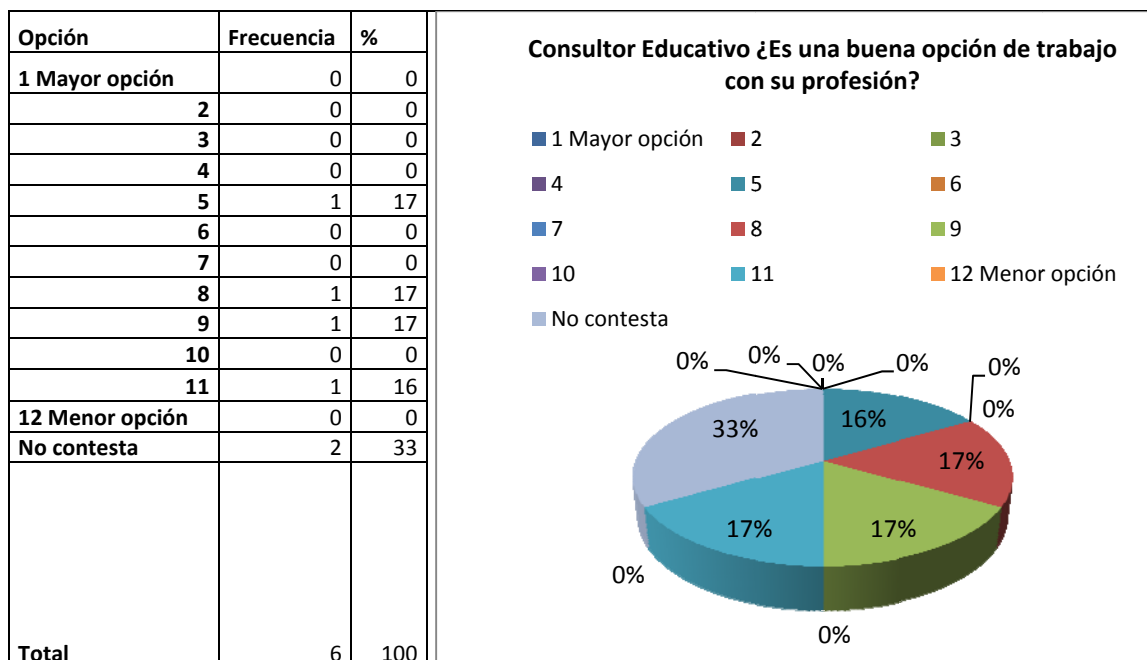


Tabla y gráfico 12 Opción de trabajo: Consultor Educativo

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 17% de las tituladas asignan con 8 a la opción de trabajo Consultor Educativo, el 16% le proporcionaron 11 a esta opción y el 33% no contestó a la pregunta. Este tipo de trabajo no es considerado como una buena opción para las tituladas.

Indicadores que permiten saber que este tipo de puesto no es del interés de la mayoría de tituladas, ratificando lo mencionado por Aguerro (2008) quien sostiene que parte de la políticas estatales deben procurar diferenciar la formación del profesional docente, habilitándolo como asesor o agente externo, por medio de la capacitación continua que le permita desarrollarse profesionalmente y perfeccionar su tarea, tanto dentro del aula como en cargos de mayor responsabilidad.

La capacitación continua es la herramienta fundamental que permitirá a los titulados en ciencias de educación, sentirse más capacitados para enfrentar cargos que abarquen mayor compromiso y por ende mejorar la motivación profesional.

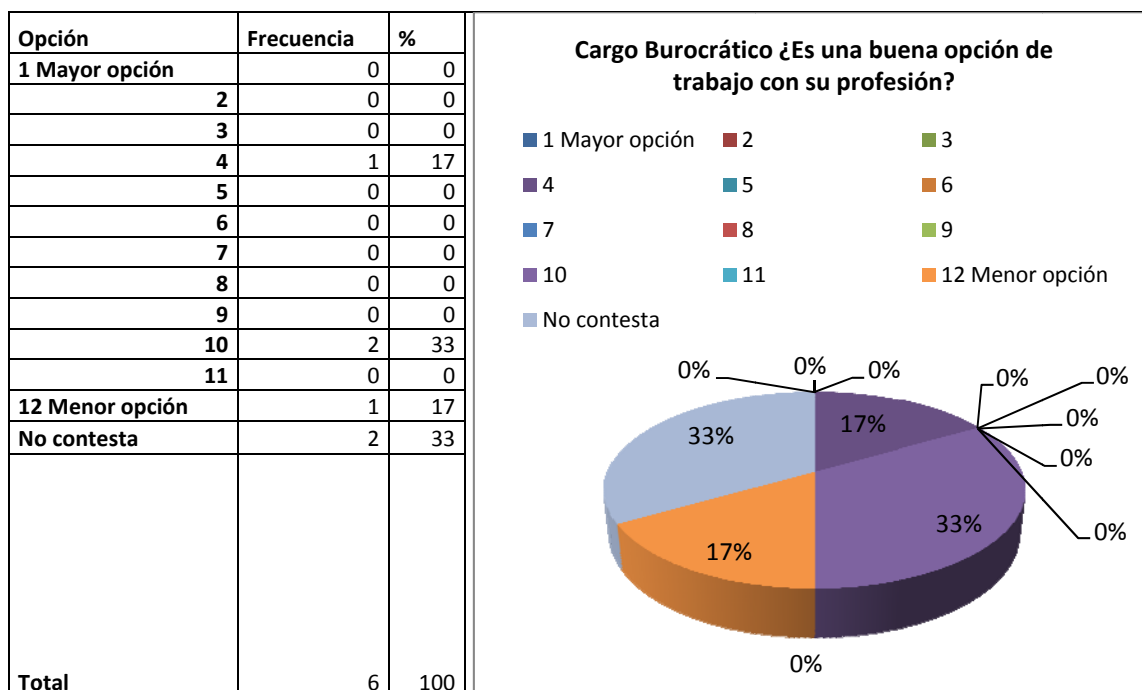


Tabla y gráfico 13 Opción de trabajo: Cargo Burocrático

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 33% otorga un 10 a la opción de cargo burocrático como opción de trabajo relacionado con su profesión, el 17% de las tituladas le dieron la opción de 12 y el 33% no contesta. Este tipo de puesto de trabajo no representa la mayor opción laboral para las tituladas.

Estos resultados coinciden con Aguerrondo (2008) quien señala que el compromiso de las políticas estatales debe fijarse en mejorar la forma en que se llega y comunica la dirección del cambio, contemplando a los docentes como copartícipes de los procesos de reforma educativa, involucrándolos dentro de los procesos burocráticos y así conseguir mejoras viables que beneficien a todos los actores intervinientes en el área educativa.

El docente al sentirse parte importante del cambio, tendrá la predisposición de prepararse para ocupar cargos que demanden de su participación activa en las decisiones gubernamentales referentes a la educación.

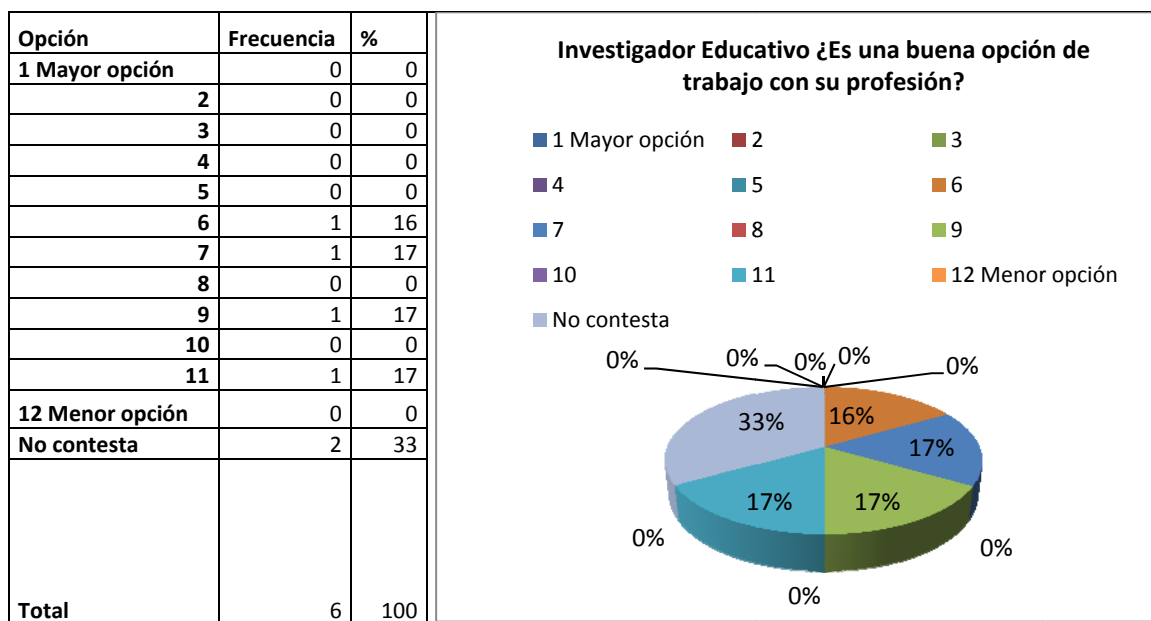


Tabla y gráfico 14 Opción de trabajo Investigador Educativo

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 17% le otorga 9 y 7 a la opción de Investigador Educativo a la opción de trabajo de acuerdo a su profesión, el 16% le proporciona 6 y el 33% no contesta a la pregunta. Investigador Educativo se halla como una opción laboral intermedia a criterio de las tituladas.

Indicadores que bien pueden deberse a lo señalado por Vaillant (2009) quien subraya que las políticas públicas deben considerar el entorno laboral, el contexto socio-cultural, la identidad y valoración social, y sobre todo la formación inicial y desarrollo profesional que permita al docente conservar el interés por mantener prácticas de investigación educativa.

Es preciso que todos los actores que intervienen en el área educativa, aúnen esfuerzos por crear verdadera vocación en los estudiantes que eligen la carrera de docencia. Que esta profesión sea valorada y debidamente reconocida, hará que exista más apego a la profesión y mayor deseo de involucrarse en tareas que demandan de mayor grado de esfuerzo y compromiso.

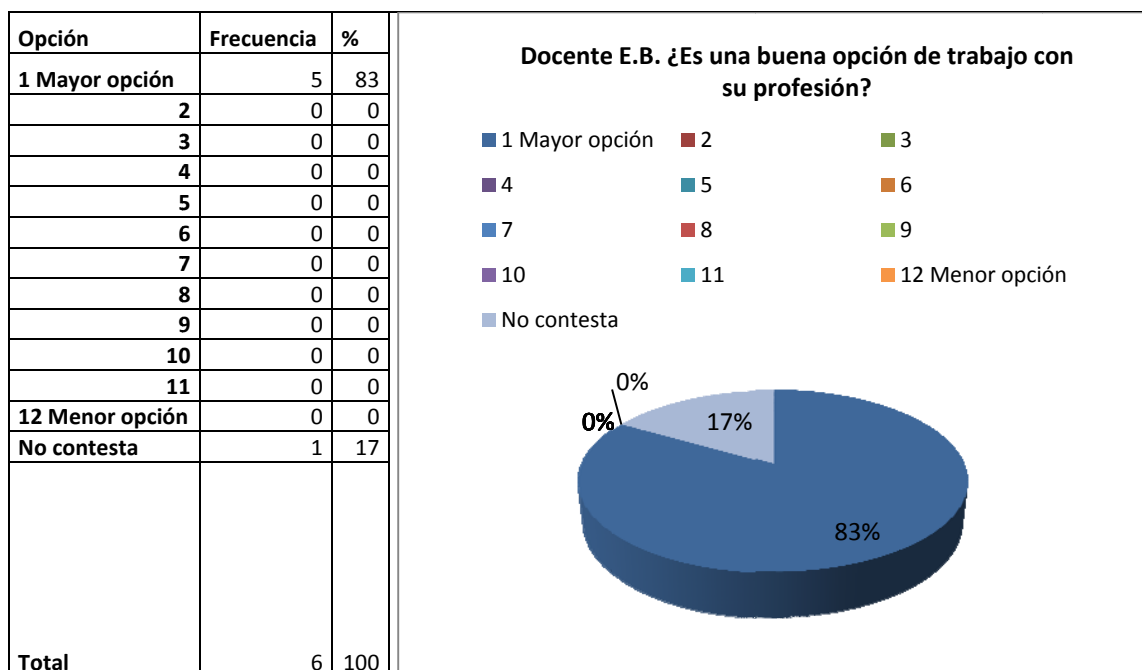


Tabla y gráfico 15 Opción de trabajo: Docente de Educación Básica

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 83% considera como mayor opción (1) al puesto de Docente de E.B. en relación a sus estudios y el 17% no responden a esta pregunta. El trabajo de Docente de E.B. es la opción con mayor aceptación.

Weller (2006) al respecto señala que el mercado laboral no siempre reconoce la experiencia obtenida, lo que en ocasiones genera que no exista una trayectoria profesional ascendente.

Para las tituladas existe una relación estrecha entre el título obtenido y su apreciación sobre su capacidad profesional, lo que sumando a la falta de interés en procurar más competitividad las limita y en cierta forma las mantiene conformes.

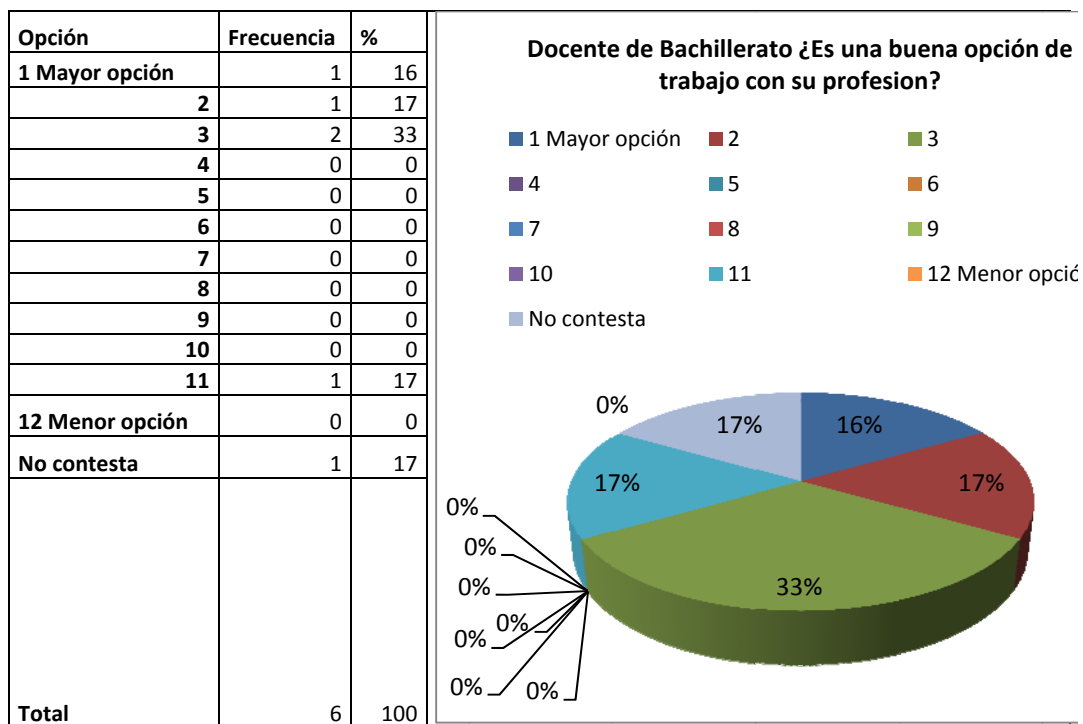


Tabla y gráfico 16 Opción de trabajo: Docente de Bachillerato

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 33% de las tituladas le proporciona 3 a la opción de Docente de Bachillerato como una alternativa de trabajo en relación a sus estudios, el 17% de otorga 2 y 11 y el 17% no contesta la pregunta.

Estos índices muestran heterogeneidad en los resultados, no obstante, para la mayoría de tituladas, esta es una buena opción de trabajo, lo que indica su deseo de superación profesional.

Además si se toma en cuenta lo mencionado por León (2012) en relación a la visión que se mantiene de las políticas de inserción laboral en Ecuador, para las tituladas existe igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral del trabajo, en tanto que el objetivo de este tipo de políticas establece garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a diferentes niveles de empleo.

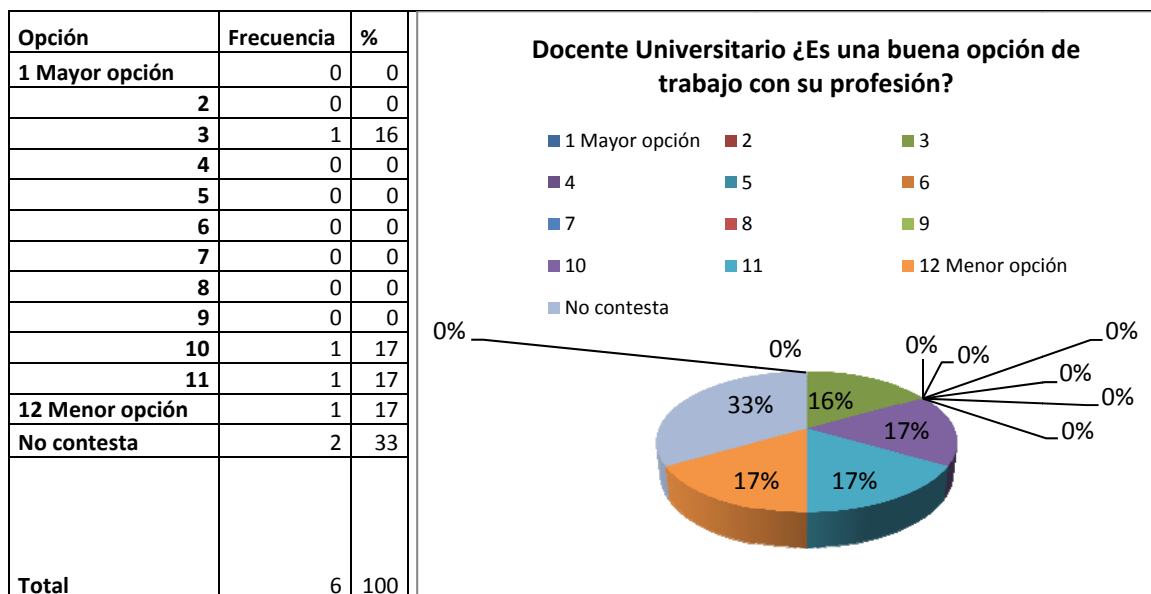


Tabla y gráfico 17 Opción de trabajo: Docente Universitario

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 16% de las tituladas le proporcionan la opción 3 al cargo de Docente Universitario, el 17% considera con 10 y 11 esta opción laboral. Resultados que admiten saber que para la mayoría de profesionales este cargo no está dentro de las mayores opciones laborales.

Se puede observar a diferencia del puesto de docente de bachillerato que existe una desmotivación en cuanto al puesto de docente universitario, por parte de las tituladas, lo que refleja lo establecido por Alliaud y Antelo (2009) quienes subrayan que el rasgo que potencia la calidad del docente radica precisamente en enfrentar el desafío de entender la enseñanza como un oficio, que radica en que “enseñar es probar y probar haciendo” (p. 93).

Se puede atribuir este resultado al hecho que de que existe una cierta desmotivación profesional que no permite a las docentes conservar viva la iniciativa por mantener una formación frecuente.

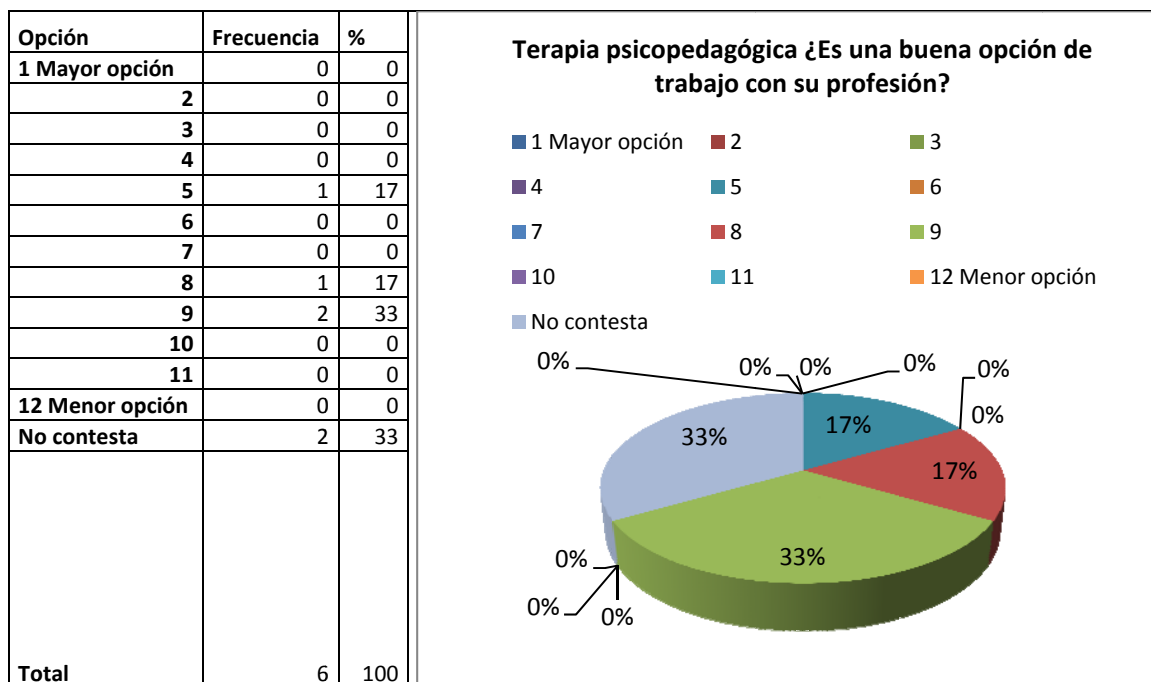


Tabla y gráfico 18 Opción de trabajo: Terapia psicopedagógica

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 33% del grupo encuestado le otorga 9 a la opción Terapia psicopedagógica como alternativa laboral, el 17% considera con un 8 y un 5 esta opción de trabajo de acuerdo a su profesión y el 33% no responde a la pregunta.

Resultados que se pueden atribuir a lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes señalan que existe una desavenencia entre los conocimientos adquiridos y la práctica de la labor profesional, en vista de que muchas instituciones demandan títulos universitarios concretos.

Estos indicadores permiten saber que para la mayoría de profesionales está no es una opción laboral de mayor elección, posiblemente porque sus capacidades profesionales así lo reflejan.

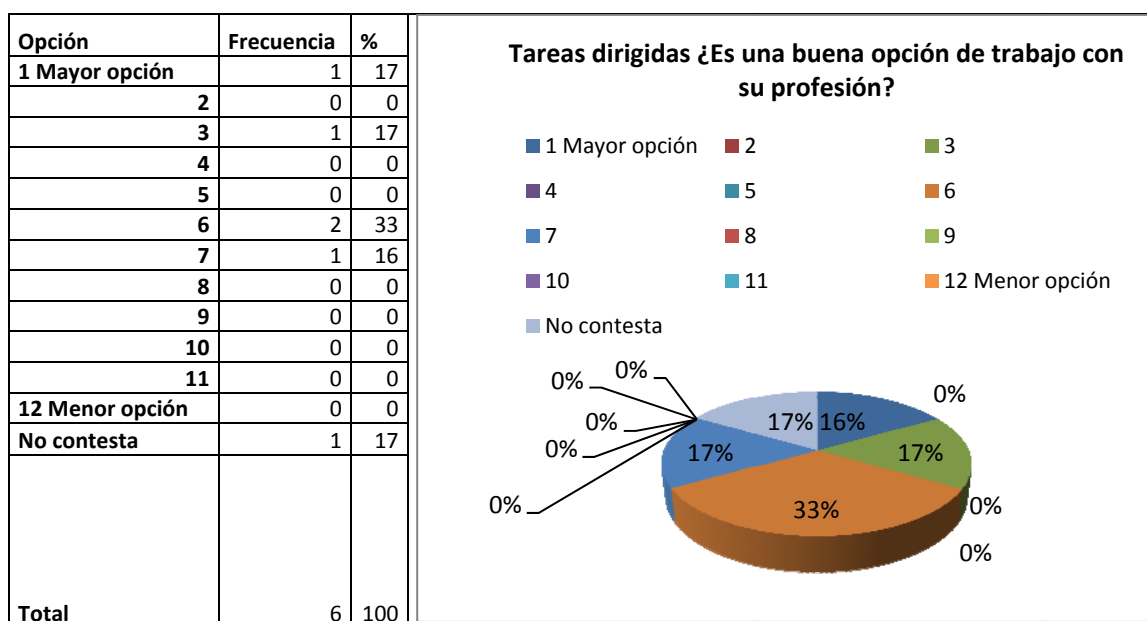


Tabla y gráfico 19 Opción de trabajo: Tareas dirigidas

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 33% mantiene como 6 la opción laboral de tareas dirigidas, el 17% le da 3 y 1 a esta opción y el 16% le otorga 7. Estos resultados confirman que para la mayoría de profesionales está sí representa una opción de trabajo.

Estos resultados coinciden con lo mencionado por las tituladas en el apartado 4.4 en cuanto al bajo nivel de satisfacción relacionado con la diversidad de actividades que provee su profesión, que bien puede concordar con lo señalado por ANECA (2009) quien hace énfasis en que en los titulados se halla un desconocimiento y poca valoración de nuevas competencias profesionales.

Estos indicadores ratifican el hecho de que existe una desmotivación profesional que no colabora en el desarrollo y perfeccionamiento continuo por parte de las tituladas.

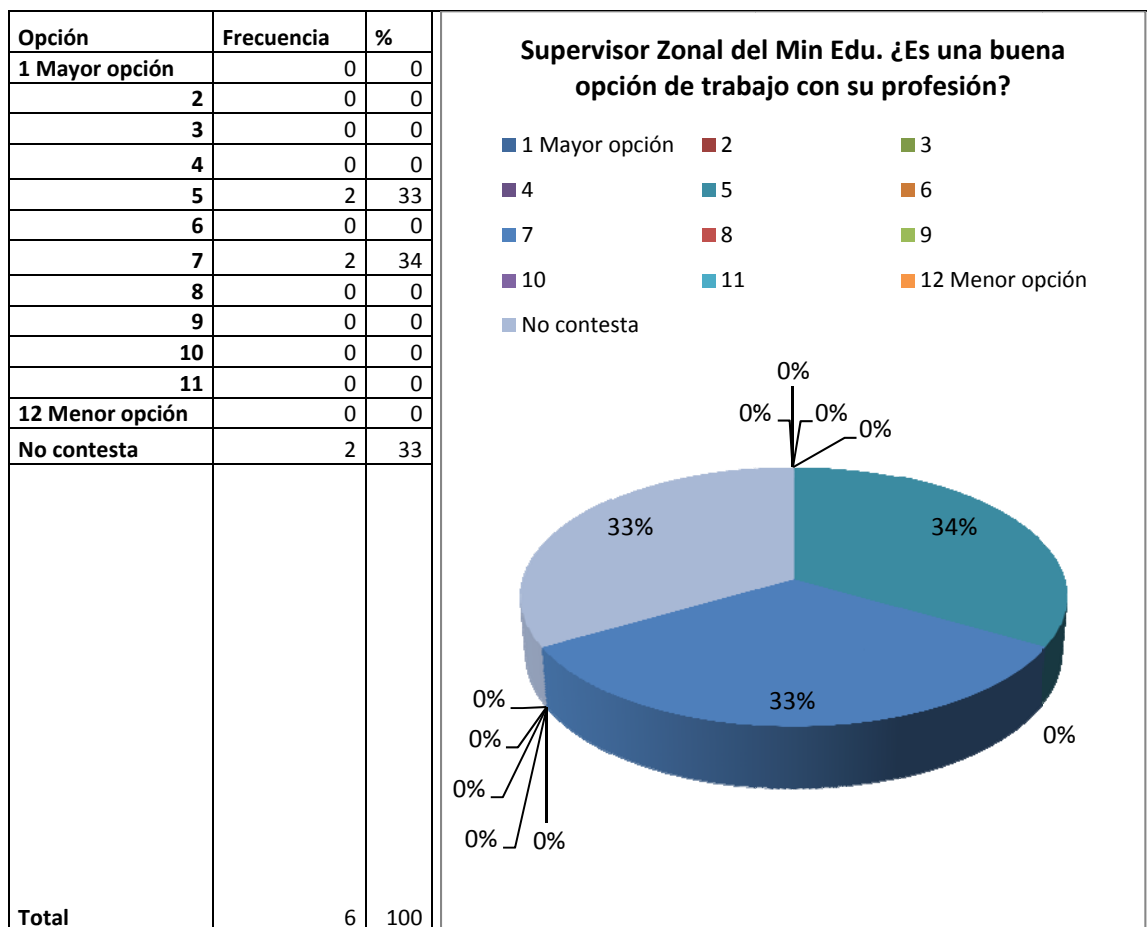


Tabla y gráfico 20 Opción de trabajo: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 34% de las tituladas catalogan dentro de 7 a la opción de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y el 33% le proporcionan 5. Este cargo no entra dentro de las expectativas de las profesionales.

La falta de valoración de la profesión no permite a las tituladas vincularse con cargos que demandan mayor presión o estén vinculados con el manejo administrativo institucional, posiblemente porque en sus inicios estudiantiles faltó poner énfasis en las claves del éxito señaladas por Vaillant (2009) quien al respecto señala que deben existir tres factores básicos: “el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula” (p.29).

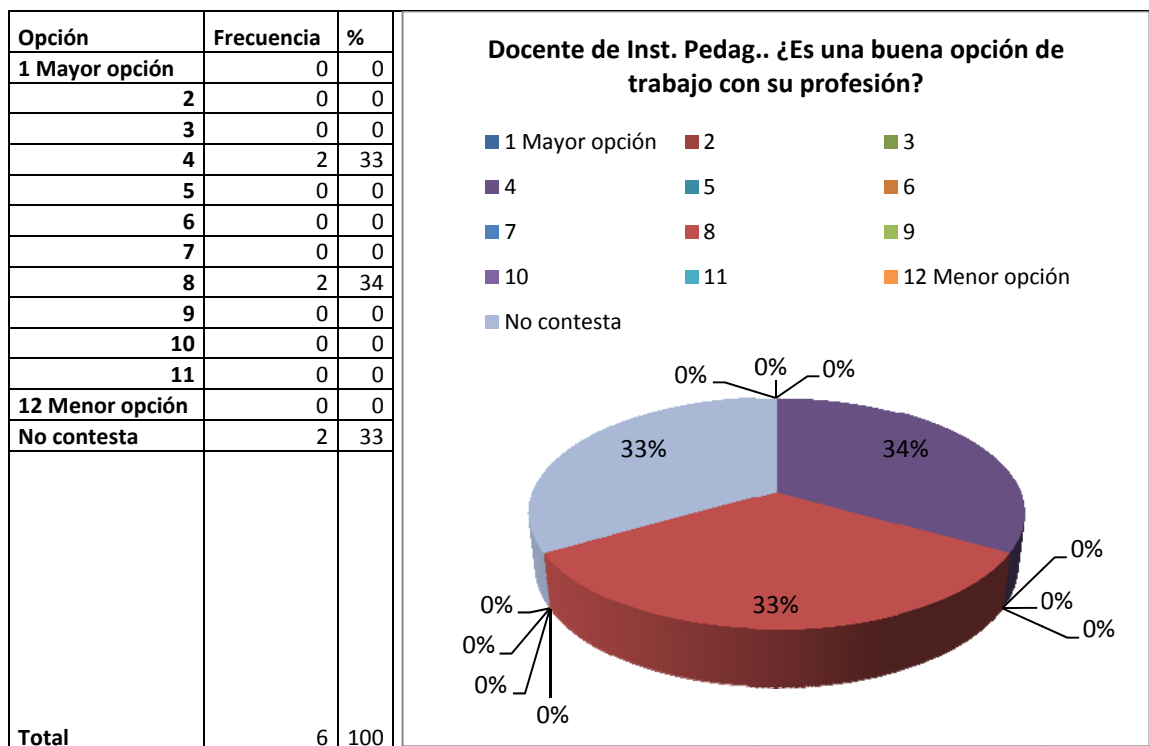


Tabla y gráfico 21 Opción de trabajo Docente de Institutos Pedagógicos

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

El 33% de las tituladas cataloga con 4 la opción laboral de Docente de Institutos Pedagógicos, el 34% encasilla dentro del 8 y el 33% no responde. Estos resultados afirman que este tipo de trabajo no representa una mayor opción para las tituladas.

Entre las opciones laborales establecidas, la de mayor porcentaje catalogado como primera opción es la de docente de educación básica (83%), seguido por la de Docente de Bachillerato (66% contemplando el 1, 2 y 3 como respuestas). Además, dentro del rango 1 y 3 el 54% de las tituladas refieren las tareas dirigidas como una opción de trabajo y el de rector o director con el 50% de aprobación.

Indicadores que ratifican que las tituladas no aspiran a puestos que abarquen mayor responsabilidad y compromiso, sino aquellos apegados directamente al título por ellas obtenido, ratificando de esta forma lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes señalan que el desánimo de los titulados no siempre tiene que ver con la vocación, sino con los estudios universitarios adquiridos.

3.4. Satisfacción docente.

Para conocer el nivel de satisfacción por parte de las tituladas con la incidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación, se consideró el promedio de respuesta del mayor porcentaje de respuestas. En la siguiente tabla y gráfico se detalla el promedio de respuesta de las encuestadas y el porcentaje correspondiente al que pertenece. Considerando la escala de satisfacción como: 4= muy satisfecho, 3= medianamente satisfecho, 2= poco satisfecho y 1= nada satisfecho.

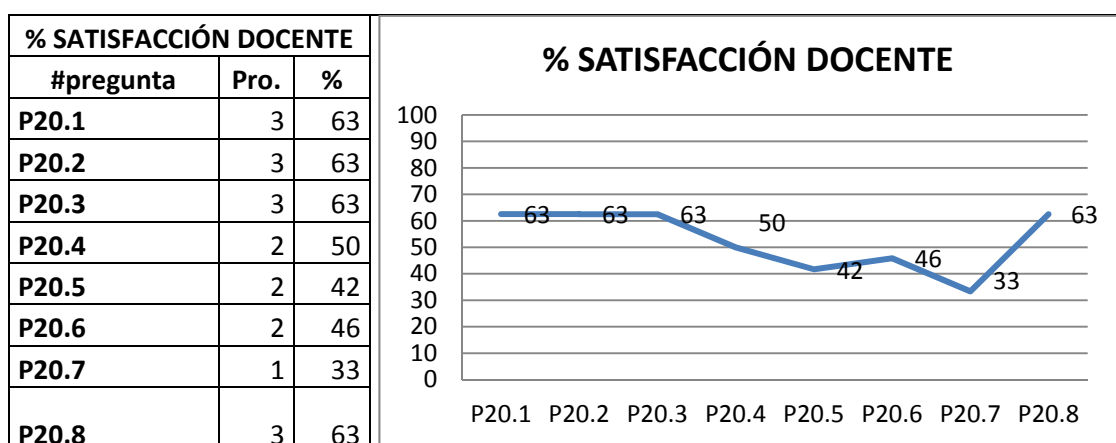


Tabla y gráfico 22 Satisfacción docente

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

A continuación se detalla cada una de las variaciones encontradas.

El promedio del nivel de satisfacción de las tituladas con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de educación fue de 3, representado por el 63% de la muestra, catalogado como medianamente satisfecho. Resultado que coincide con el estudio realizado por ANECA (2009), quien mantiene que entre las dificultades que mencionan los titulados está precisamente que dan una valoración negativa de la formación recibida. De igual forma Serra, Krichesky y Merodo (2009) señalan que los docentes de su investigación coincidieron en que algunas de las dificultades que encontraron estaban ligadas a la formación recibida.

En promedio el nivel de satisfacción de las tituladas encuestadas con el estatus que le provee la profesión docente fue de 3, representado por el 63% del grupo estudiado, considerado como medianamente satisfecho. Resultado que coincide con lo

manifestado por Avalos (2009) quien es su estudio sostiene que una de las dificultades encontradas por los titulados es la desvalorización pública de la docencia y de la forma docente.

El promedio en cuanto al nivel de satisfacción por parte de las tituladas encuestadas con relación al prestigio de su profesión fue de 3, considerado como medianamente satisfecho, representado por el 63% del grupo. Este resultado mantiene relación con lo mencionado por Vaillant (2009), quien en los resultados de su estudio sostuvo que dentro de los esfuerzos gubernamentales se deberían considerar temas como la valoración social de la profesión, la identidad profesional y la construcción de la profesión.

Sin embargo, también se debe considerar lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes sostienen que los profesionales requieren desarrollar “competencias clave” que se vinculen con el concepto de utilidad y tengan la facultad de ser “adquiribles” para que sus títulos sean reconocidos por los diferentes actores sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción de las tituladas con respecto a las posibilidades de ascenso laboral, el promedio alcanzado fue de 2 (catalogado como poco satisfecho), remitido por el 50% del grupo. Resultado que concuerda con lo estipulado por Avalos (2009) quien sostiene que parte de la motivación profesional incide en la oportunidad de ingreso laboral y la asignación de responsabilidades. Además, vale mencionar a Weller (2006) quien sostiene que los recién egresados dan una alta valoración al trabajo y las experiencias laborales en ocasiones resultan frustrantes.

El promedio del nivel de satisfacción de las tituladas en relación al nivel de interés en el trabajo fue de 2, representado por el 42% del grupo, promedio catalogado como poco satisfecho. Hecho que coincide con que dentro de las motivaciones laborales que tienen los egresados se encuentran: ganar dinero, lograr independencia, tener estabilidad y calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir un estatus social y realizarse personalmente ANECA (2009).

En cuanto al nivel de satisfacción en relación con la diversidad de actividades que provee la labor docente se obtuvo un promedio de 2, relacionado con el 46% del grupo.

Al respecto bien pudiera estar sucediendo que se cumple lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes encontraron en su estudio que para los jóvenes profesionales en sus inicios profesionales “el trabajo no juega un papel importante en su identidad...” (p.108), ellos “están a la búsqueda de una calidad de vida propia de valores post-materialistas” (p.108), factores que no siempre les permite trabajar por vocación.

El promedio del nivel de satisfacción con respecto a posibles salidas profesionales o diversidad de empleos fue de 1, representado por el 33% del grupo, este es el de menor satisfacción encontrada. Este promedio bien puede producirse por lo manifestado por ANECA (2009) quien sostiene que se encuentra un desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas por un mercado laboral exigente y la selección del mercado laboral.

El promedio del nivel de satisfacción por parte de las tituladas en relación a su realización y/o crecimiento personal fue de 3, representado por el 63% del grupo. Promedio que refleja su satisfacción a medias en este sentido. Condición que puede deberse a los mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009), quienes encontraron en su estudio que la decepción que sufren los egresados “no siempre tiene que ver con la vocación, sino por los estudios universitarios adquiridos, al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas” (p.95).

Por los resultados obtenidos se puede apreciar que no existe una satisfacción profesional en su totalidad, en vista de que en ninguno de los puntos analizados se obtuvo un promedio de 4, lo que ratifica que existe desmotivación profesional por parte de las tituladas.

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.

Dentro del 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 de los titulados y los titulados, se encuentra una escala de valoración distinguida por: 4=Mucho o alto, 3=bastante, 2=poco y 1=nada.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	67	3	75	3	67
P2	3	67	3	75	3	67
P3	3	67	3	75	3	67
P4	3	67	3	67	3	67
P5	3	67	3	75	3	67
P6	2	58	3	67	2	58
P7	3	75	3	75	3	67
P8	3	67	3	75	3	75
P9	3	67	3	75	3	67
P10	3	75	3	75	3	75
P11	3	75	3	75	3	75
P12	3	67	3	67	3	67
P13	3	83	3	83	3	83
P14	3	83	3	83	3	83
P15	3	83	3	83	3	83
P16	3	75	3	75	3	75
P17	3	83	3	83	3	83
P18	2	58	3	67	2	58
PROMEDIO	3		3		3	

Tabla 5 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	67	3	71	3	63
P2	3	63	2	58	3	63
P3	3	63	3	63	2	58
P4	2	58	3	63	3	63
P5	2	54	2	58	2	58
P6	2	58	3	67	3	67
P7	3	75	3	71	3	67
P8	3	67	3	63	2	58
P9	2	58	2	54	2	58
P10	3	67	3	63	2	58
P11	2	58	2	58	2	58
P12	2	54	2	58	2	58
P13	2	50	3	63	2	50
P14	3	63	3	63	2	54
P15	3	71	3	67	2	58
P16	3	67	3	63	3	63
P17	3	63	3	67	3	63
P18	2	50	2	46	2	54
PROMEDIO	2		2		2	

Tabla 6 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Los resultados obtenidos por parte de los empleadores apuntan que en cuanto a frecuencia el promedio es de 3, considerado como medianamente satisfecho, apreciación dada por más del 58% de los encuestados. En el ámbito de importancia el promedio general también es de 3, catalogado por más del 67% del grupo en referencia. En cuanto a nivel de formación el promedio general es de 3, remitido por más del 67% de los informantes. No obstante, se encuentran promedios más bajos (2) en cuanto a frecuencia y nivel de formación se trata en relación a la elaboración de material didáctico y en el conocimiento y aplicación de las TIC's.

En general estos resultados no concuerdan con los promedios obtenidos en el inventario de tareas de trabajo docente por parte de las tituladas, en vista de que en todos los ámbitos medidos en cuanto aspectos metodológicos-didácticos se obtuvieron promedios de 2. Se evidencia por lo tanto que los empleadores tienen una visión positiva, un punto más, de sus empleados, que estos de sí mismos.

Estos resultados están relacionados con lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) quienes encontraron en su estudio en cuanto al discurso de los empleadores, quienes manifiestan que los déficits encontrados están relacionados con el hecho de que la formación universitaria no está totalmente relacionada con las competencias requeridas, en vista de que “los diseños de los planes de estudio se consideran demasiado abstractos; la universidad es percibida como una institución ensimismada que necesita abrirse a las lógicas de los conocimientos concretos y necesarios para los procesos actuales de trabajo” (p.134).

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

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	67	3	75	3	67
P20	3	75	3	75	3	75
P21	3	75	3	75	3	75
P22	3	67	3	75	3	67
PROMEDIO	3		3		3	

Tabla 7 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	54	3	67	2	54
P20	2	58	2	58	2	58
P21	2	42	2	42	2	46
P22	2	54	2	58	2	50
PROMEDIO	2		2		2	

Tabla 8 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

A criterio de los empleadores el promedio obtenido en frecuencia, importancia y nivel de educación fue de 3, juicio que comparte más del 67% de los encuestados, en relación al promedio de 2 que asignaron las tituladas. Promedios que ratifican que existe una satisfacción media por parte de los directivos o empleadores en cuanto a autoevaluación de la práctica docente se trata, no obstante, quienes no indican

valoración suficiente en las actividades que realizan con respecto al este ámbito son precisamente las tituladas quienes obtuvieron un promedio de 2 en los tres aspectos medidos. Se puede afirmar que las tituladas no están cumpliendo a satisfacción lo señalado por el Ministerio de Educación (2012) dentro de los estándares de calidad educativa, en vista de que estos promueven precisamente la ejecución de este tipo de procesos con la finalidad de “diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación” (p.6), con el fin de ofrecer apoyo y asesoría a los actores, cumpliendo de esta forma con lo mencionado por Aguerrondo (2008) quien manifestó que en América Latina es preciso estimular la cultura de la responsabilidad, “tanto en el nivel del sistema escolar como en el de la institución y en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.87).

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

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	58	3	67	2	58
P24	2	58	3	67	2	58
P25	2	58	3	75	3	67
P26	2	58	3	67	2	58
P27	2	58	3	67	2	58
P28	3	67	3	75	3	67
PROMEDIO	2		3		2	

Tabla 9 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	42	2	46	2	54
P24	2	46	2	54	2	54
P25	2	46	2	54	2	54
P26	2	46	2	58	2	54
P27	2	54	3	63	2	58
P28	2	50	2	58	2	54
PROMEDIO	2		2		2	

Tabla 10 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Considerando el criterio de los empleadores, en el ámbito de frecuencia, el promedio fue de 2, relacionado por más del 58% de los encuestados, en cuanto a importancia el promedio fue de 3, criterio compartido por más del 67% del grupo informante y en cuanto a nivel de formación el promedio fue de 2, a criterio del 58% del grupo. En relación al promedio general obtenido por las tituladas de 2 en todos los aspectos medidos.

Indicadores que permiten saber que las tituladas le dan una baja valoración a los aspectos referentes a investigación educativa. Resultado que permite establecer relación con lo mencionado por Aguerrondo (2008) quien señala que un aspecto fundamental que se debe considerar en la labor docente es que la duración del proceso de profesionalización es una tarea a largo plazo.

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

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	83	3	83
P30	3	83	4	92	3	83
P31	3	75	3	83	3	75
P32	2	58	3	67	2	58
P33	3	67	3	75	3	67
P34	2	58	3	75	2	58
P35	2	58	2	58	2	58
P36	3	75	3	75	3	75
P37	2	58	3	67	3	67
P38	3	83	3	83	3	83
PROMEDIO	3		3		3	

Tabla 11 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	58	3	63	2	54
P30	2	58	3	63	2	58
P31	2	58	3	63	2	58
P32	2	42	2	46	2	50
P33	2	58	3	63	2	58
P34	2	54	3	63	2	58
P35	2	54	2	58	2	50
P36	2	58	3	63	2	54
P37	2	38	2	54	2	46
P38	2	54	3	63	3	63
PROMEDIO	2		2		2	

Tabla 12 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

A criterio de los empleadores, el promedio en cuanto a frecuencia se halla entre 3, representado por el 58%. En referencia a importancia el promedio general es de 3, no obstante, se halla un 4 en lo relativo a participar en juntas de profesores y un 2 en lo que atañe a colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.

En el ámbito de nivel de formación sobresale el promedio 3, pero se hallan promedios en 2 dentro de temas como: ejercer funciones administrativas, estudiar la realidad local y nacional, y colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo. En relación a los promedios generales obtenidos por las tituladas de 2 en todos los aspectos medidos. Indicadores que permiten saber que las tituladas no le dan la suficiente valoración a los aspectos pertinentes a su participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Resultados que coinciden con lo manifestado por Aguerrondo (2008) cuando menciona que parte de los desafíos que tienen los gobiernos latinoamericanos en relación a la formación del profesional docente, recae en la diferenciación de la formación profesional, instruyendo al profesor como asesor o agente externo, a través de la capacitación del docente y la trayectoria de su desarrollo profesional como parte fundamental para el perfeccionamiento de su tarea dentro del aula o su ascenso a cargos de dirección (p.87).

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

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	67	3	75	3	67
P40	3	67	3	75	3	67
P41	3	75	3	83	3	75
P42	3	75	3	75	3	75
P43	2	58	2	58	1	33
P44	3	75	3	75	3	75
P45	2	58	3	67	3	75
P46	3	75	3	83	3	83
P47	3	83	3	83	3	83
P48	3	67	3	75	3	67
PROMEDIO	3		3		3	

Tabla 13 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	54	2	58	2	54
P40	2	46	2	54	2	58
P41	2	46	2	54	2	58
P42	2	50	2	58	3	63
P43	2	46	2	54	2	58
P44	2	58	3	63	2	54
P45	2	54	2	54	2	54
P46	3	63	3	71	2	58
P47	3	67	3	67	2	58
P48	2	50	2	58	2	50
PROMEDIO	2		2		2	

Tabla 14 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

De acuerdo al criterio de los empleadores, el promedio que sobresale en el ámbito frecuencia es 3, catalogado por más del 67% del grupo encuestado; sin embargo, se hallan promedios de 2 en temas relacionados a intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, dentro del cual también se presenta un

promedio de 2 en importancia y de 1 en nivel de formación; así como, en organizar eventos de integración dentro de la institución.

El promedio del ámbito importancia es de 3 y el promedio que tiene mayor presencia en el ámbito nivel de formación también lo es. Resultados que no coinciden con lo estipulado por las tituladas quienes obtuvieron un promedio general de 2.

Resultados que se relacionan con lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009) cuando señalan que en sus estudios encontraron que las empresas valoran las actitudes y la predisposición al trabajo, dentro de las cuales se encuentran precisamente demostrar la capacidad de desenvolverse en situaciones sociales.

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

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

Tabla 15 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	63	3	63	2	58
P50	3	67	3	63	3	67
P51	2	54	3	67	2	58
P52	2	58	3	67	2	58
P53	2	54	2	58	2	58
PROMEDIO	2		3		2	

Tabla 16 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

Los empleadores manifestaron que en cuanto a las actividades que desarrolla el titulado que implique su trabajo en equipo, en los ámbitos de frecuencia, importancia y nivel de formación existe un promedio de 3, no obstante se halla un 2 en lo relacionado a frecuencia a participar en círculos de estudio. Atributos que se conjugan con lo mencionado por Alonso, Fernández y Nyssen (2009), quienes mencionan que las empresas requieren que sus empleados tengan facilidad para incluirse a los grupos.

En relación a los promedios por las tituladas quienes en el ámbito de frecuencia obtuvieron un promedio de 2, en importancia 3 y en nivel de formación 2, aspectos en los cuales se encuentran falta de valoración por parte de las docentes.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	50	3	75	3	67
P55	2	58	3	67	3	67
P56	2	58	3	67	2	58
P57	2	58	3	67	2	58
P58	2	50	3	67	2	58
PROMEDIO	2		3		2	

Tabla 17 (criterio de los empleadores)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	50	3	63	3	67
P55	2	46	3	67	3	71
P56	2	50	3	63	3	71
P57	2	58	3	71	3	71
P58	2	46	3	63	3	67
PROMEDIO	2		3		3	

Tabla 18 (criterio de los titulados)

Elaborado por: Estévez, Katty (2013).

Fuente: Investigación de campo

A criterio de los empleadores, en cuanto al ámbito frecuencia el promedio obtenido fue de 2, en frecuencia 3 y en nivel de formación 2. No obstante, existen promedios de 3 este último relacionado a asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación y/o empresas, instituciones y organismos particulares. En cuanto a los resultados obtenidos de las tituladas, le dan mayor importancia a los aspectos de importancia y nivel de formación en los cuales obtuvieron un promedio de 3, en el aspecto de frecuencia el promedio fue de 2.

En cuanto a formación se presentan los más bajos promedios, por parte de los empleadores, sin embargo, se puede apreciar un interés por parte de las tituladas por participar en cursos que mejoren sus capacidades profesionales. Cuestión contemplada dentro de Los Estándares de Calidad Educativa emitido por Ministerio de Educación (2012) en el cual se plantea que los planteles educativos deben organizarse y desarrollar procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y contribuir a que los actores se desarrollen profesionalmente para que colaboren con el funcionamiento óptimo de la institución en la que laboran; adicionalmente, dentro de los estándares de desempeño profesional es menester que la labor docente esté orientada a la mejora de la labor profesional.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

1. Se pudo establecer que las tituladas viven en la Provincia de Pichincha, son de sexo femenino, el 50% tiene más de 51 años. El 83% estudió en colegios fiscales. El 83% cuenta con título de tercer nivel y el 67% trabajan en puestos relacionados a sus estudios y ejercen su profesión en una sola institución. Llevan más de 10 años en la labor docente, las competencias que manejan están relacionadas al título que obtuvieron y ejercen sus funciones sobre todo en la Educación General Básica Media. El 50% labora en instituciones de tipo privado como docente, el 33% trabaja con contrato a tiempo parcial, el 17% con contrato indefinido y el 17% tienen partida fiscal. Apenas el 17% del grupo encuestado no trabaja en la actualidad.
2. En cuanto a las tareas docentes, a criterio de las tituladas, el promedio estandarizado no supera el 8,3 sobre 10 y el menor promedio fue de 5,7 en el ámbito de frecuencia relacionado con aspectos de investigación educativa. A criterio de los directivos o empleadores, el mayor promedio fue de 7,6 y el menor de 5,5 dentro del criterio de frecuencia en el aspecto de formación.
3. La principal opción de trabajo que mantienen relacionado con su título es el de Docente en Educación Básica con el 83% de aceptación, el segundo es de Rector o Director con una aceptación del 50% y el de menor elección es de Gerente de ONG.
4. El nivel de satisfacción docente por parte de las tituladas en relación a la coincidencia entre la actividad docente y los estudios de Ciencias de la Educación, al status social que le provee la profesión, el prestigio que tiene en el entorno laboral y la realización personal está catalogado como medianamente satisfecho (3). En cuanto a posibilidades de ascensos laborales en la institución, nivel de interés en el trabajo y diversidad de actividades que la labor docente presenta está catalogado como poco satisfecho (2). En lo relativo a las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos la categorización es de nada satisfecho (1).

5. En cuanto al criterio de los empleadores respecto a los aspectos metodológicos-didácticos el promedio en los ámbitos de frecuencia, importancia y nivel de formación es de 3 (bastante). En autoevaluación de la práctica docente, el promedio es de 3 en las tres áreas medidas. En lo relativo aspectos sobre investigación educativa el promedio en frecuencia es de 2, en importancia 3 y en nivel de formación prevalece el 2.
6. En el aspecto de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, el promedio en frecuencia se encuentra entre 2 y 3, en cuanto a importancia es de 3; no obstante, se halla un 4 en lo relativo a juntas de profesores y un 2 en cuanto a colaborar en la organización y gestión del centro educativo, en relación al nivel de formación el promedio que prevalece es de 3, aun cuando se encuentran promedios 2 en las áreas de ejercer funciones administrativas, estudiar la realidad local y nacional, y colaborar en la gestión del centro educativo.
7. El aspecto interacción profesor-padres de familia y comunidad, en frecuencia prevalece el promedio 3, al igual que en las otra área. Empero, existe un 2 en frecuencia en el tema de intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, así como un 1 en nivel de formación dentro del mismo tema. En el aspecto que implica al profesor y el trabajo en equipo el promedio generalizado en las tres áreas medidas es de 3.
8. Finalmente, en el aspecto socio humanístico, el promedio en frecuencia es de 2, en importancia 3 y en nivel de formación prevalece el 2, sin embargo, existen promedios de 3 en cuanto al interés por cursos de formación y actualización sean estos dictados por el Ministerio de Educación o por otro tipo de organismos. No obstante, en los aspectos medidos dentro del inventario de tareas del trabajo docente, las tituladas mantienen promedios que en su mayoría no supera el 2, lo que demuestra la poca valoración dada a las actividades que realizan.

4.2. Recomendaciones.

1. Se recomienda a la UTPL hacer un seguimiento sobre la ubicación de cada uno de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, para conocer los inconvenientes que tienen en su actividad laboral y así promover políticas institucionales que contemplen la capacitación profesional en relación a los requerimientos que tienen las instituciones educativas, haciendo hincapié en las capacidades de los estudiantes universitarios como futuros trabajadores del conocimiento.
2. Se recomienda a la UTPL que fomente el acercamiento entre la universidad y sus estudiantes, poniendo énfasis en el desarrollo de aprendizajes relacionados a actividades de investigación educativa, en el cual los conocimientos no sean abstractos, genere conocimientos concretos que sean aplicables en la realidad laboral.
3. Se recomienda a la UTPL que implemente dentro de su pensum de estudios aspectos relacionados a la valoración actitudinal y predisposición a ejercer labores que supongan mayor iniciativa, responsabilidad, disponibilidad y capacidad de adaptación al cambio, para que de esta manera los egresados de carreras relacionadas a la docencia demuestren la capacidad de desenvolverse en situaciones de mayor grado.
4. Se recomienda a todos los actores que intervienen en educación que establezcan medidas que fomenten políticas que incentiven el desempeño de la labor docente, que permitan revalorizar la carrera como tal y así se dé la construcción de la identidad profesional basada en la decisión y motivación personal, tales como: mejorar la forma en que se comunica la dirección del cambio, considerando a los docentes como parte integral de los procesos de reforma; difusión clara y oportuna que permita la categorización positiva por parte de la comunidad hacia la profesión docente; estimular la cultura de colaboración y participación, diferenciado al docente como un trabajador que forma parte integral de la comunidad educativa; estimular el uso de información que permitan cambiar la cultura de apreciación y defina la docente como un actor importante en el ámbito de la educación; entre otros.

5. Se recomienda a los empleadores de docentes que promuevan micro políticas que permitan a los profesionales ampliar sus habilidades en diferentes contextos, que les proporcionen oportunidades de desarrollo, como son: la asignación de responsabilidades y la motivación de su perfeccionamiento académico.
6. Se recomienda a la UTPL que refuerce en cantidad y calidad sus enseñanzas relacionadas con el trabajo de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, considerando que los recursos educativos que les provea la universidad a sus estudiantes, tendrán un importante efecto en el desarrollo profesional de los mismos.
7. Se recomienda a la UTPL que se fortalezca en sus enseñanzas, temas relacionados a la resolución de conflictos familiares y sociales, para que de la teoría, ya en la práctica los profesionales puedan plasmar sus conocimientos y colaborar en este aspecto de tanta importancia dentro de los centros educativos.
8. Se recomienda a la UTPL que establezca como parte de sus enseñanzas, estrategias que permitan a los profesionales desarrollarse no solo en la teoría, sino, que esta se traduzca a la práctica. También se recomienda a los empleadores que reconozcan que la duración del proceso de profesionalización es una tarea a largo plazo, que requiere la motivación constante vinculada al perfeccionamiento profesional.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

Propuesta de intervención: Estrategias metodológicas que contribuyan al mejoramiento de la motivación profesional, a través del perfeccionamiento de la competitividad de los egresados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.

5.1. Justificación.

Alonso, Fernández y Nyssen (2009) en su estudio relacionado a inserción laboral, plasman la preocupación que existe entre la capacidad de formación de las universidades en relación a los requerimientos de los empleadores, considerando que la educación universitaria debe motivar el desarrollo de competencias clave que estén contempladas dentro del concepto de utilidad, con la facultad de ser adquiribles para que de esta forma, los títulos sean reconocidos por los diferentes actores sociales. Contribuyendo de esta manera al hecho de que cuando los recién graduados salgan al campo laboral, no sientan frustración y/o insatisfacción que los desmotive profesionalmente.

Por otro lado, en el estudio realizado a los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, se pudo identificar que se requieren establecer estrategias que motiven el desarrollo de aprendizajes relacionados a investigación educativa, así como a la organización institucional, que sean compatibles con la realidad laboral.

Razones por las cuales la propuesta tiene el fin de proporcionar estrategias metodológicas a los docentes de la UTPL que dictan clases a los estudiantes que siguen la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, precisamente para contribuir al mejoramiento de la competitividad de los egresados de la Universidad señalada, beneficiando a los futuros docentes, como baluartes de eficiencia y eficacia educativa en el Ecuador.

5.3. Objetivos.

5.3.1. Objetivo general.

- Contribuir al mejoramiento de la motivación profesional, a través del perfeccionamiento de la competitividad de los egresados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

5.3.2. Objetivos específicos.

- Motivar la capacidad de investigación educativa en el futuro docente.
- Motivar la participación de los futuros docentes en la organización institucional.
- Mejorar la calidad del proceso educativo.

5.4. Metodología.

La metodología que se utilizó en el diseño de la propuesta es la matriz de marco lógico, como una herramienta que se maneja en proyectos de desarrollo que facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de los mismos, considerando que estos proyectos se guían por objetivos específicos, están dirigidos a un grupo específico, facilitan la comunicación y participación entre las personas involucradas, dando respuesta de esta forma a la necesidad detectada (Herrera, 2012).

5.4.1. Análisis de involucrados.

Los grupos involucrados considerados para la propuesta son aquellos que se encuentran identificados dentro de los titulados y los empleadores. Cada uno presenta sus propios intereses, de acuerdo a los problemas percibidos, para lo cual es preciso recurrir a recursos y mandatos que mantengan un interés particular en alguna estrategia, determinando los conflictos potenciales.

En la siguiente tabla se presenta el análisis de los involucrados:

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Mejorar su motivación profesional, a través del perfeccionamiento de su competitividad.	Desmotivación profesional. Desinterés en investigación educativa. Inseguridad al intervenir en resolución de conflictos. Estancamiento profesional. Resistencia afrontar cargos administrativos.	Recursos humanos y materiales. Estándares de calidad educativa. Marco legal educativo.	Mejoramiento continuo.	Inestabilidad laboral. Conformismo. Falta de iniciativa.
Empleadores	Mejorar el talento humano que trabaja bajo su dirección. Proveer un mejor servicio educativo.	Falta de delegación de responsabilidades. Falta de micro políticas que impulsen la profesionalización docente.	Recursos humanos y materiales. Estándares de calidad educativa.	Planeación operativa anual.	Poca colaboración en aspectos administrativos. Poca iniciativa en formación continua por parte de los titulados.

Tabla 19 Análisis de involucrados

Elaborado por: Katty Estévez

5.4.2. Análisis de problema.

En el estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL, se pudo identificar fundamentalmente que entre los titulados existe desmotivación profesional, debido a una inconsistencia entre la educación teórica y la práctica, demanda laboral de títulos universitarios concretos y falta de estímulos, lo que ha generado en los titulados situaciones relacionadas con la falta de pertinencia en la aplicación de competencias, estancamiento profesional e inestabilidad laboral.

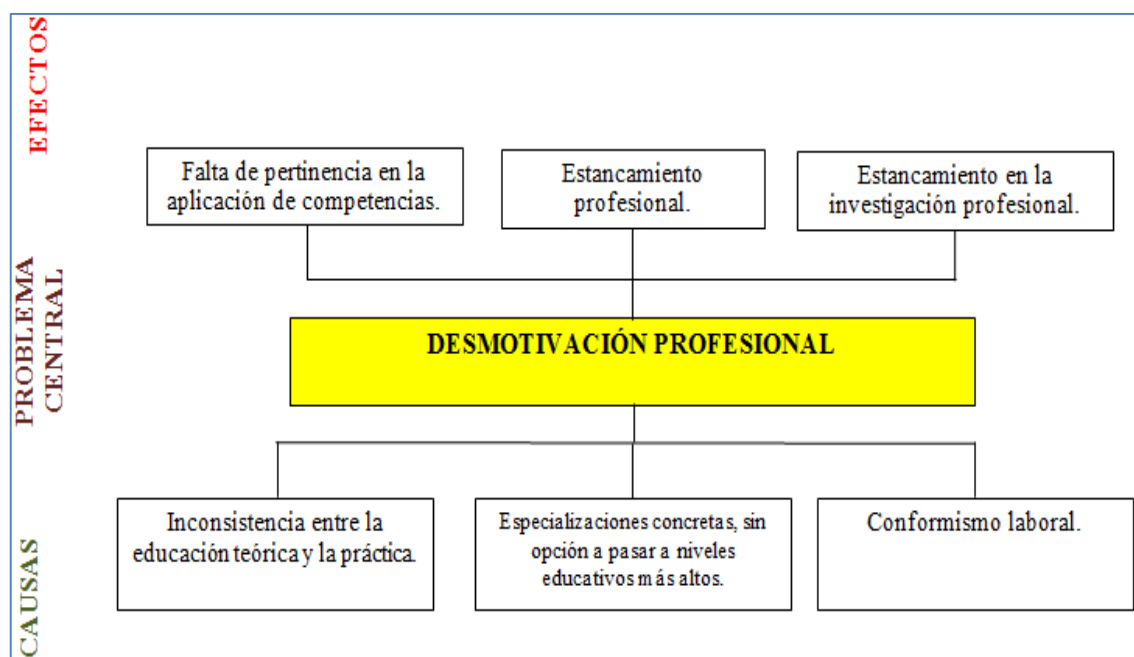


Gráfico 1 Análisis de problema

Elaborado por: Estévez Katty (2013).

5.4.3. Análisis de objetivos.

Para desarrollar la propuesta se debieron establecer objetivos relacionados con la determinación de las razones que causan desmotivación profesional en los titulados de la UTPL en la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, para lo cual se utilizaron como medios: el diagnóstico de la situación actual de los titulados, establecimiento de los criterios de los titulados con respecto a sus estudios, establecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje actuales y el diseño e implementación de indicadores de Gestión de Calidad Educativa. Con el fin de evaluar el pensum de estudios de la UTPL, establecer y determinar fortalezas y debilidades académicas, mejorar los procesos donde se involucra a los titulados y finalmente mejorar la calidad de educación, con un enfoque relacionado con la realidad laboral.

A continuación se expone el gráfico del análisis de objetivos:

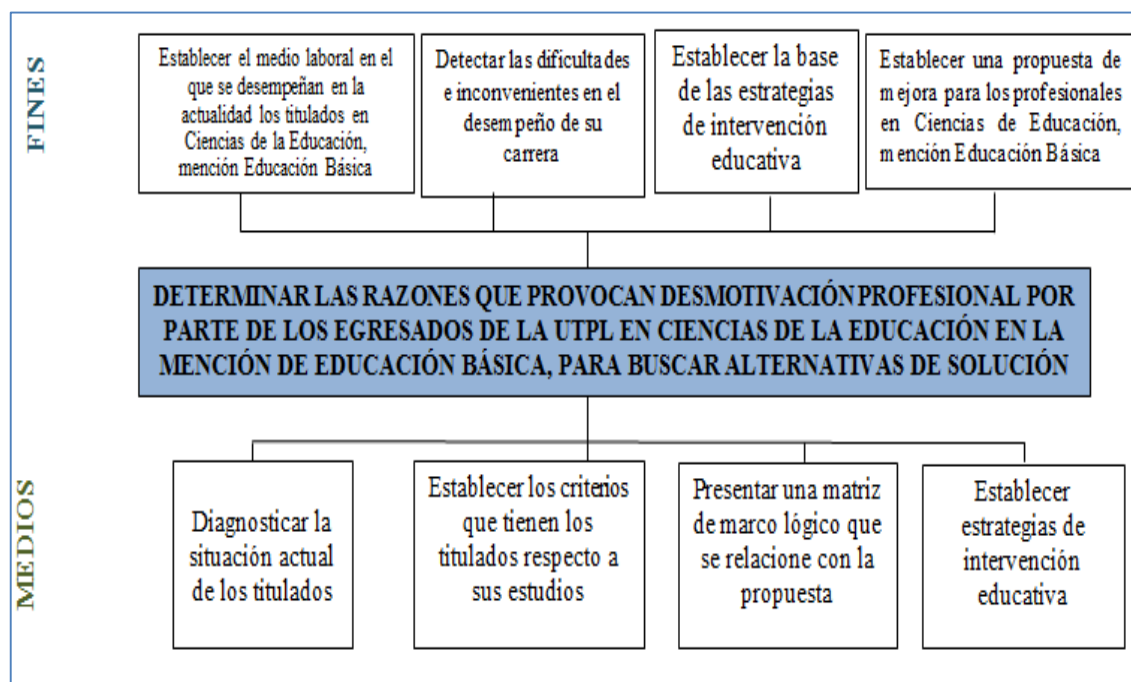


Gráfico 2 Análisis de objetivos

Elaborado por: Estévez Katty (2013).

5.4.4. Análisis de estrategias.

Dentro de las estrategias seleccionadas en virtud de cumplir con el objetivo de la propuesta se pueden identificar:

- Mejorar la capacidad de investigación educativa en el docente.
- Mejorar la participación de los docentes en la organización institucional.
- Mejorar la calidad del proceso educativo.
- Mejorar la participación del trabajo en grupo.

No obstante, las que mantienen mayor relación en función a su pertinencia, coherencia, aplicabilidad y metodología son aquellas que tiene que ver con mejorar: la capacidad de investigación educativa docente, la participación en la organización institucional y la calidad del proceso educativo.

Las estrategias seleccionadas pueden ejecutarse sin problema dentro del pensum de estudios que se mantiene en la UTPL, no requiere de grandes inversiones económicas

y para su práctica bien pueden utilizarse las instalaciones y medios tecnológicos de los que dispone la universidad.

De las estrategias seleccionadas se desprenden diversas actividades que los docentes universitarios de la UTPL pueden utilizar como herramienta de apoyo para el desempeño eficaz del proceso de enseñanza-aprendizaje, con el único fin de contribuir al mejoramiento de la competitividad de los futuros profesionales en Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.

5.5. Matriz de Marco Lógico.

En la matriz de Marco Lógico se integran los componentes relacionados a la propuesta, en ella se halla la información sobre las acciones que se deben realizar para conseguir los objetivos planteados, los impactos que se desean alcanzar con el cumplimiento de las actividades, así como los medios de verificación.

A continuación se detalla la Matriz de Marco Lógico:

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Contribuir al mejoramiento de la motivación profesional, a través del perfeccionamiento de la competitividad de los egresados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.	Al finalizar el proyecto en el último semestre de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica: Al menos el 65% de los futuros docentes manifiestan mayor posibilidad de competitividad. Los promedios que indican los aprendizajes alcanzados por los futuros egresados, muestran un desarrollo efectivo y positivo a manera general.	Entrevistas semi estructuradas con los estudiantes del último semestre de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Reportes académicos de los egresados. Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso al Ministerio de Educación.	No procede
PROPÓSITO Aumentar la motivación profesional, a través del perfeccionamiento de la competitividad de los profesionales de la UTPL, egresados de ciencias de la educación, mención educación básica.	Al finalizar el proyecto en el último semestre de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica: Se ha aumentado la capacidad competitiva de los docentes noveles egresados de la UTPL. Por lo menos un 65% de los titulados en la carrera	Seguimiento de los egresados de la carrera, para obtener datos que permitan verificar la estabilidad laboral. Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso al Ministerio de Educación.	Se mantienen los mismos porcentajes de egresados cumpliendo labores no relacionadas con su título obtenido. Se mantienen los mismos porcentajes de egresados sin contratos indefinidos.

	de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, mantienen contratos que les permitan mantener estabilidad laboral.		
COMPONENTES-RESULTADOS	1. Mejorar la capacidad de investigación educativa en el docente.	2. Mejorar la participación de los docentes en la organización institucional.	3. Mejorar la calidad del proceso educativo.
ACTIVIDADES PRINCIPALES	PRESUPUESTO		
1.			
Generar la utilización de la descripción, información, comparación y reparación.	Sin presupuesto		
Fomentar el uso de herramientas como: llevar diarios o registros en los cuales se expongan reflexiones, reacciones, impresiones, interpretaciones.	Sin presupuesto		
Motivar la observación directa en la práctica laboral.	Sin presupuesto		
Fomentar el pensamiento crítico a través del establecimiento de la capacidad de suposición y percepción.	USD 80,00*		
2.			
Establecer procesos en los cuales se promueva la independencia y la iniciativa del docente.	Sin presupuesto		
Diseñar tareas relacionadas con la edificación del juicio, en las cuales se integren la capacidad de clasificación, análisis, creación y prevención.	Sin presupuesto		

Estimular la curiosidad de los docentes sobre aspectos de carácter administrativo y organizacional de instituciones educativas.	USD 80,00* ²		
3.			
Establecer políticas de calidad educativa vinculadas a los Estándares de calidad educativa, establecidos por el Ministerio de Educación.	Sin presupuesto		

* Valor por estudiante, como pago de un taller de capacitación dirigido a desarrollar el pensamiento crítico.

*2 Valor por estudiante, como pago de un taller de capacitación en gerencia educativa.

Tabla 20 Matriz de Marco Lógico

Elaborado por: Estévez Katty (2013).

5.6. Resultados esperados.

Para identificar los resultados esperados, se procede a elaborar la matriz respectiva, en la cual se resume el plan de acción y permite visualizar de forma concisa los elementos que se detallan en la misma:

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
El 65% al menos de los futuros docentes manifiestan mayor posibilidad de competitividad. Los promedios que indican los aprendizajes alcanzados por los futuros egresados, muestran un desarrollo efectivo y positivo a manera general. Se ha aumentado la capacidad competitiva de los docentes noveles egresados de la UTPL.	Mejorar la capacidad de investigación educativa en el docente.	Generar la utilización de la descripción, información, comparación y reparación.	Entrevistas semi estructuradas con los estudiantes del último semestre de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	Sin presupuesto	Desde el primer semestre hasta el último.
		Fomentar el uso de herramientas como: llevar diarios en los cuales se expongan reflexiones, reacciones, impresiones, interpretaciones.	Entrevistas semi estructuradas con los estudiantes del último semestre de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	Sin presupuesto	Durante el primer semestre de estudios.
		Motivar la observación directa en la práctica laboral.	Reportes académicos de los egresados.	Sin presupuesto	Desde el primer semestre hasta el último.

Por lo menos un 65% de los titulados en la carrera de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, mantienen contratos que les permitan mantener estabilidad laboral y acceder a puestos de carácter administrativo.		Fomentar el pensamiento crítico a través del establecimiento de la capacidad de suposición y percepción.	Reportes académicos de los egresados.	USD 80,00	Taller para desarrollar el análisis crítico. A mediados del primer semestre de carrera.
	Mejorar la participación de los docentes en la organización institucional.	Establecer procesos en los cuales se promueva la independencia y la iniciativa del docente.	Seguimiento de los egresados de la carrera, para obtener datos que permitan verificar la estabilidad laboral y su posibilidad de ascenso.	Sin presupuesto	Desde el primer semestre hasta el último.
		Diseñar tareas relacionadas con la edificación del juicio, en las cuales se integren la capacidad de clasificación, análisis, creación y prevención.	Reportes académicos de los egresados. Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso al Ministerio de Educación.	Sin presupuesto	Desde el primer semestre hasta el último.
		Estimular la curiosidad de los docentes sobre aspectos de carácter administrativo y organizacional de instituciones educativas.	Seguimiento de los egresados de la carrera, para obtener datos que permitan verificar la estabilidad laboral y su posibilidad de ascenso.	USD 80,00	Taller para fomentar la capacidad de gerencia educativa. Mediados del último semestre.
	Mejorar la calidad del proceso educativo.	Establecer políticas de calidad educativa vinculadas a los Estándares de calidad educativa, establecidos por el Ministerio de Educación.	Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso al Ministerio de Educación.	Sin presupuesto	Desde el primer semestre hasta el último.

*Valor por estudiante, por el costo de cada taller dirigido a: cómo desarrollar el pensamiento crítico y gerencia educativa.

Tabla 21 Resultados esperados

Elaborado por: Estévez Katty (2013).

5.7. Bibliografía de la propuesta.

Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.

Córdoba, M. (2006). *Formulación y evaluación de Proyectos*. Bogotá: ECOE.

Guzmán, M. (2007). *Evaluación de programas. Notas técnicas*. Chile: ILPES/CEPAL.

Herrera, E. (2012). *Administración Educativa*.

- Latorre, A. (2007). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. España: GRAO.
- Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Chile: ILPES/CEPAL.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (2008). La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo profesional docente. En UNESCO, *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe* (págs. 81-94). Santiago de Chile: UNESCO.
- Alliaud, A., & Antelo, E. (2009). Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 89-100.
- Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.
- Avalos, B. (Enero de 2009). *Revista de currículum y formación del profesorado* . Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de La inserción profesional de los docentes: <http://www.urg.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>
- León, M. (16 de Enero de 2012). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 19 de Mayo de 2013, de UTPL: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura* . Recuperado el 25 de Mayo de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pem.html>
- Serra, J., Krichesky, G., & Merodo, A. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en Argentina. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 196-208.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 26-41.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL Chile.

ANEXOS

FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS-EMPLEADORES

OBJETIVO: 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.
INSTRUCCIONES: 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).

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	

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



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 UTP

- 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):

[illegible]

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscocomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

MARQUE CON UNA 'X' EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:		
7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

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

--	--

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

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

--	--

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

[illegible]

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

--

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

[illegible]

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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	

--	--

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

		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 UTP 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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO														
		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL: PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para realizar la **Entrevista dirigida a los Directivos** (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

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

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



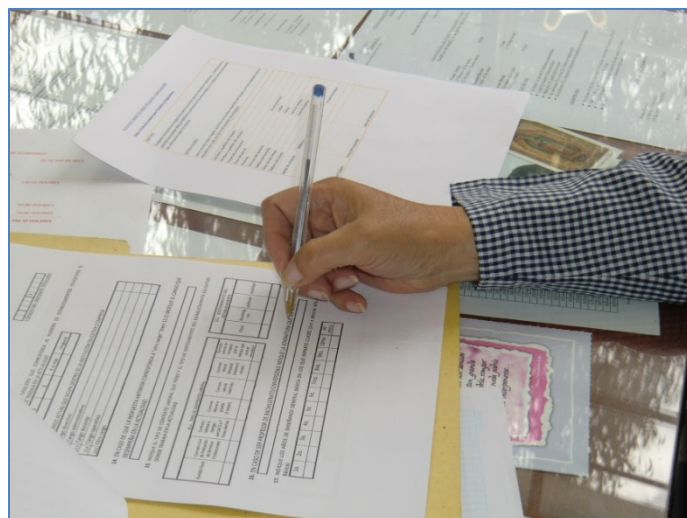
Fotografía correspondiente a los exteriores del Liceo George Washington, ubicado en la ciudad de Quito, parroquia Carapungo, en donde labora la Lic. Bertha Barreiro.



Fotografía correspondiente a la Lic. Bertha Barreiro llenando la encuesta, para lo cual solicitó la aprobación respectiva para utilizar la oficina de la Secretaría de la Institución.



Fotografía de los exteriores de la Escuela Fiscal de niñas matutina “Abelardo Flores”, ubicada en Conocoto, lugar de trabajo de la Lic. Miryam Cadena.



Fotografías de la Lic. Miryam Cadena al momento de llenar la encuesta.



Dispensario del IESS en San Rafael, lugar de trabajo de la Lic. Narciza Espinoza.



Fotografía de la Lic. Narciza Espinoza al momento de llenar la encuesta.



Fotografía de la Lic. Fabiola Espín llenando la encuesta.



Fotografía de la Lic. Fabiola Espín, en la parte exterior de la Escuela “De Esperanza” ubicada en Tabacundo, en donde la Lic. Espín cumple labores como docente y directora.