



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Jumbo Jima, Jesús Santiago

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2013

Licenciado.

Nieto Flores, Adolfo Antonio

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** realizado por el profesional en formación Jumbo Jima Jesús Santiago, 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 del 2013



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Jumbo Jima Jesús Santiago”, declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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



.....

Jumbo Jima Jesús Santiago

C.I. 150059344-5

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, que me dio la sabiduría y el entendimiento y por intermedio a mi querida esposa y a mis adorables hijos quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo de mis estudios y en el tiempo que escribía esta tesis.

A mis queridos padres quienes me dieron la mejor herencia que es el estudio apoyándome en cada momento de debilidad.

A mis maestros de la Universidad que depositaron en mí sus conocimientos, su esperanza y su ejemplo de un buen profesional.

A mis queridos hermanos que nunca desistieron al darme apoyo moral y a veces económico para solventar mis estudios

A mis compañeros y amigos que de una y de otra manera contribuyeron en mis estudios.

Para todos ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de mi tesis es principalmente a Dios que me ha guiado y me ha dado la sabiduría, entendimiento y la fortaleza de seguir adelante.

A mi esposa y a mis queridos hijos que me motivaron, me apoyaron y muchas de las veces entendieron mi ausencia por mis estudios en momentos de reunión familiar.

A los maestros y catedráticos de la Universidad por quienes he llegado a culminar mis estudios y a obtener los conocimientos necesarios para desarrollar esta tesis.

A mis queridos hermanos que con su apoyo incondicional me dieron una esperanza de tener en quienes confiar en caso de flaquear en mis estudios.

Finalmente agradezco a mis compañeros y amigos con quienes compartimos experiencias, conocimientos necesarios para culminar con mi carrera.

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. SÍNTESIS BIBLIOGRÁFICA	5
1.1 Debate sobre competencias en la era de la modernidad.....	5
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	7
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	9
1.4 Estándares de la calidad educativa ecuatoriana.....	11
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina: La duda pendiente.....	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7 Inserción laboral de jóvenes: Expectativas-demanda laboral-trayectorias.....	18
1.8 Iniciarse a la docencia los gases del oficio de enseñar.....	20
1.9 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.....	22
1.10 Ambientación curricular y sostenibilidad: Retos de profesionalización docente.....	24

2. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.3 Preguntas de investigación.....	28
2.4 Contexto.....	28
2.5 Población y muestra (análisis).....	28
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	28
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	29
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	
3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES, ACADÉMICAS Y LABORALES.....	30
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la modalidad abierta.....	30
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	30
3.1.1.2 Edad.....	31
3.1.1.3 Sexo.....	31
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	32
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron sus estudios de bachillerato.....	32
3.1.2.2 Tipo de educación.....	33
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	33
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	34
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.....	34
3.1.3.2 Número establecimientos en los que trabaja el titulado.....	35
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	35
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	36

3.2	FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL.....	37
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	37
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y emplea- dores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	37
3.3	VALORACIÓN DOCENTE DE LA PROFESIÓN:.....	38
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	38
3.4	SATISFACCIÓN DOCENTE.....	50
3.4.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.....	51
3.4.2	Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.....	51
3.4.3	Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.....	51
3.4.4	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de as- censo laboral.....	51
3.4.5	Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.....	52
3.4.6	Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de activida- des que la labor docente presenta.....	52
3.4.7	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.....	52

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 TITULADOS.....	53
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	53
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que Desarrolla el titulado.....	56
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	58
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	60
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	62
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	64
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	66
3.6	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.....	68
3.6.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	68
3.6.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	71
3.6.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	73
3.6.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	75
3.6.5	Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.....	77
3.6.6	Actividades del titulado que implique trabajo en equipo.....	79
3.6.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	80

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (Tema)	83
5.1 JUSTIFICACIÓN.....	83
5.2 OBJETIVOS.....	83
5.3 METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO.....	84
5.3.1 Análisis de involucrados.....	84
5.3.2 Análisis del problema.....	85
5.3.3 Análisis de objetivos.....	86
5.3.4 Análisis de estrategias.....	87
5.4 PLAN DE ACCIÓN (ETAPA DE PLANIFICACIÓN).....	88
5.4.1 Matriz del marco lógico.....	88
5.5 RESULTADOS ESPERADOS.....	90
5.6 BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.....	91
6. BIBLIOGRAFÍA	92
7. ANEXOS	93
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	93
Anexo 2: Instructivo y formato de encuestas.....	95
Anexo 3: Evidencias fotográficas del titulado y su empleador.....	105
Anexo 4: Cartas para titulados y empleadores y copias de CC.....	112

RESUMEN

El propósito de esta tesis es generar una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, producto de la aplicación de encuestas y entrevistas a una muestra del Proyecto Nacional de Investigación de un grupo de siete titulados y sus empleadores sobre las características de los titulados, individuales, académicas y laborales, la formación académica y su relación con la actividad laboral, la valoración de la profesión docente de acuerdo a las opciones de trabajo con el título, la satisfacción docente actual en cuanto a la actividad profesional, las expectativas y requerimientos de educación continua y el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los encuestados, así nace el tema de la propuesta de intervención: Profesionales en ciencias de la educación trabajan en puestos no relacionados con la docencia; en base a este tema se planifica y se desarrolla una serie de actividades destinadas a dar solución a dicho problema con la intervención de todos los involucrados en este proyecto.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to create an educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education mention Basic Education Technical University of Loja, due to the use of surveys and interviews with a sample National Research Project for a group of seven graduates and their employers about the characteristics of graduates, individual, academic and labor, academic education and its relation to labor activity, the evaluation of the teaching profession according to work options under the title, current teaching satisfaction as to the professional activity, expectations and continuing education requirements and inventory tasks of teaching in relation to frequency, importance and level of education from the point of view of respondents, thus bringing the issue of the proposed intervention: Professionals in educational sciences work in jobs not related to teaching, based on this topic is planned and developed a series of activities aimed at solving the problem with the involvement of all involved in this project.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, es un requisito para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación en la Mención Educación Básica, luego de haber finalizado los estudios de la carrera universitaria, es decir que los egresados deben demostrar las competencias adquiridas a lo largo de los años de duración de la carrera a través de la realización de un trabajo final de titulación.

La titulación inicia en el proceso de investigación a partir de una asesoría presencial a la cual asisten todos los egresados de forma obligatoria, para tratar los aspectos que se van a desarrollar en este proceso.

La Universidad Técnica Particular de Loja, desempeña un papel importante en el desarrollo de sociedades con la formación humana de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales, mediante la preparación profesional, académica y de trabajo en los aspectos como avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento. De esta manera el aporte de la universidad hace que el titulado esté preparado para desempeñarse como un verdadero profesional con ética y eficiencia, además elaboró una guía que contenía las orientaciones y explicaciones necesarias del proceso de investigación, los instrumentos que se aplicaría a los titulados y empleadores, las fichas de contacto, las preguntas para las entrevistas a directivos y las cartas para los encuestados y el título de la propuesta de intervención.

En el EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje) de la U.T.P.L. nos enviaron toda la información y la nómina de los titulados para que se realice los contactos correspondientes y se aplique los instrumentos de investigación. Dicha investigación tiene mucha importancia para la U.T.P.L., ya que en base a la información recabada, la universidad podrá conocer las competencias y las características que tienen los titulados y cuál es la realidad de inserción laboral en la que se encuentran sus profesionales; también es importante para los titulados, porque en base a estas encuestas, ellos podrán darse cuenta si es que están laborando acorde a los conocimientos adquiridos en sus estudios superiores durante su actividad laboral, para los empleadores ya que estas encuestas les pueden servir de base para la planificación y ejecución de actividades docentes, para mí como egresado de la universidad, este proceso de investigación me ha servido como una experiencia más en mi vida profesional, ya que en el momento

de la aplicación de los instrumentos de investigación me encontré con unas duras realidades, este es el caso de titulados con mucha colaboración y cordialidad y el caso de otros que me mostraron tanta indiferencia y falta de amistad como si les iba a hacer algo malo, con decir que en muchos casos ni siquiera me contestaban el teléfono y es por eso que me hace pensar que cuando me toque ser yo el encuestado, no voy a actuar de esa manera sino más bien con mucha colaboración y ayuda, es decir como un profesional con ética y humanidad, a más de esto me ayudó a conocer la realidad en la que se encuentran los titulados y cuál ha sido su trayectoria luego de haber obtenido el título profesional.

Tanto los recursos económicos como los humanos, juegan el papel más importante de este trabajo, ya que sin aquellos no sería posible el traslado al lugar de la investigación y al desarrollo mismo de todo el proceso, entre los medios y las motivaciones que facilitaron el desarrollo de esta tesis, está la U.T.P.L., mi familia, mi trabajo, mi rol social, mis intereses personales que son muchos al servicio de la educación y la sociedad y los deseos de innovaciones acorde a las exigencias tecnológicas.

Con el desarrollo de la investigación se pudo lograr objetivos de entre los cuales tenemos: Caracterizar el puesto de trabajo del profesional de la U.T.P.L., Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, establecer relaciones entre formación académica y la actividad laboral de los titulados, conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor. Estos objetivos se alcanzaron en su totalidad ya que gracias al criterio de los encuestados se pudo conocer la realidad laboral en la que se encuentran los profesionales docentes de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

El objetivo final es el de realizar una **Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**, para cumplir el mismo se tomó en cuenta los datos obtenidos de la investigación y se detectó el problema de mayor frecuencia para darle posible solución con dicha propuesta. La estructura de este trabajo es el siguiente: La obtención, interpretación, análisis y discusión de resultados, redactar conclusiones y recomendaciones acerca de los mismos y elaborar la propuesta de intervención con el tema que resulte de la investigación de campo. Les invito a que lean este trabajo que contiene la realidad laboral del docente.

1. SÍNTESIS BIBLIOGRÀFICA

1.1.- Debate sobre competencias en la era de la modernidad.

ANECA – Madrid, marzo del 2009

Hace varias décadas la universalidad estaba en crisis, autoridades políticas de la sociedad civil, diseñaban numerosas reformas y pusieron en práctica, el desafío para garantizar que la enseñanza universitaria promueva la inserción en el mercado laboral.

El sistema educativo estimula el desarrollo empresarial, con aprendizajes que a lo largo de la vida profesional sea la alternativa de mejoramiento y cambio en lo laboral. El discurso de modernización de la estructura universitaria, busca nuevas marcas de aprendizaje, excelentes y la adapta a las necesidades empresariales, tomando en cuenta la capacidad de sus estudiantes universitarios como futuros trabajadores. El trabajador se le expone sin ambages al mercado y debe auto gestionarse individualmente para sobrevivir en el mismo, esto pone a las universidades a verse amenazadas por instituciones privadas que ofrecen competencias de oportunidades a la inserción laboral. Por otra parte las empresas en varios casos, son los entes de capacitación en competencias a las universidades.

Panorama actual y desarrollo de la investigación.- Frente a una esfera económica, política y social las universidades son las protagonistas en el desarrollo regional, la armonización de estudios en términos de competencias, conocimientos y calificaciones garantizando una sociedad cognitiva, fundada en el saber y encaminada al éxito; es decir se busca la combinación equilibrada de conocimientos adquiridos en el sistema de enseñanza formal, en la familia, en la empresa y en la sociedad en general, lo que le daría un aprendizaje significativo.

Los discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad.- Es la esfera del desarrollo social, que se pone al servicio de la consecución de la sociedad del conocimiento para la prosperidad económica; además para la prosperidad en otras facetas culturales y morales, las universidades se convierten en empresas de conocimiento con mucha investigación sin embargo no bastan por sí solas, tienen que formar parte de políticas integradas, destinadas al crecimiento económico y del empleo.

En las fronteras de la política teórica: desarrollo instrumental e ideológico.- Es la definida en políticas de empleo y aprendizaje que se ve en la necesidad de un trabajo para toda la vida; que tenga preparación para ser empleable y tener la posibilidad de permanecer en el mismo.

Comparabilidad, cooperación y competitividad: un lenguaje común en definición.- Las grandes áreas regionales mundiales y todos los países, promueven procesos de construcción de estrategias y herramientas para los ciudadanos que estén empleados, dentro de las mismas potenciar la autonomía de las universidades en todas sus dimensio-

nes, la diferenciación, la complejidad, la utilidad, la organización, la generalidad, la centralidad y la inclusión.

El discurso de los titulados ante la formación universitaria.- La universidad valora el capital humano con la idea de que a mayor grado de formación tenga la persona, más posibilidades de inserción laboral tendrá con su título.

Representaciones cotidianas sobre el mercado laboral.- El joven frente al mercado de trabajo se plantea cuestiones como: percepción de la trayectoria profesional, la valoración de la formación universitaria, valoración de competencias para trabajar.

Incorporación al mercado laboral y trayectorias profesionales.- La incorporación al mercado laboral, es la de contrato precario, en algunos casos el trabajo gratuito.

Autovaloración de la formación del joven universitario, Competencias reales, expectativas profesionales y déficit percibidos.- Se observa un divorcio con los estudios universitarios con sus rendimientos profesionales, no corresponden a las expectativas, por lo tanto a los títulos se consideraban los más obsoletos, la opción es presentar un buen expediente académico. El principal déficit es la experiencia, muy demandada en las empresas, lo que produce una necesidad angustiosa

Empleabilidad y exigencias empresariales.- Al egresado, las empresas demandan títulos universitarios concretos, estos critican que no tienen ni prestan oportunidades al talento joven.

El espacio del trabajo en el proyecto vital de los jóvenes universitarios.- El joven universitario, busca una calidad de vida propia en valores, profesional y personales.

La activación de los titulados universitarios en un contexto de angustia laboral.- Se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplir con sus expectativas, lo que les produce frustración y angustia.

El discurso del empleador ante la formación universitaria.

Representaciones cotidianas sobre la formación de los universitarios y su incorporación al mercado laboral.

Formas de integración al mercado de trabajo.- La intermediación laboral, demuestra desconfianza de la eficacia de las empresas para suministrar trabajo con igualdad de oportunidades, para las y los jóvenes profesionales.

Las competencias de personalidad y modelo cultural.- Son aspectos de predisposición al trabajo con iniciativa, responsabilidad y disponibilidad de tiempo.

Discursos sobre la educación superior.- En resumen estos discursos se refieren a las políticas de reforma universitaria y sus desarrollos adecuados a las demandas del mercado laboral, los trabajadores así sustenten con ética, moral, compromiso y sacrificio, el producto de sus capacidades y conocimientos como un verdadero profesional, capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales.

1.2.- Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

ANECA – MARZO DEL 2009

Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios.

El funcionamiento del mercado de trabajo.- Las personas persiguen conseguir un empleo estable, invirtiendo en la formación; para acceder a oportunidades de trabajo, con decisión de permanencia, con teorías de acoplamiento y de movilidad profesional. Además el funcionamiento de la inserción laboral depende de contextos geográficos, sociales, de mercado, políticos, de formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo, ajuste, etc.

La inserción socio laboral de los titulados universitarios

En el contexto español.- La adecuación socio laboral de la educación impartida por las universidades, demuestra que: Existen universidades determinadas encargadas del seguimiento de los egresados, y que hay universidades que no producen dicha actividad más que el título.

El contexto institucional.- La formación necesaria para desempeñar roles ocupacionales tanto, nacionales como internacionales, debe tener una educación con el incremento de conocimientos de roles y tareas.

Estudios basados en estadísticas sobre inserción laboral de los titulados universitarios.- Una población entre 25 y 64 años son egresados universitarios y titulados en un sistema de educación superior eficientemente desarrollados, las universidades en el desarrollo de estudios de seguimiento se comprueba que en gran proporción los y las graduados forman parte del desempleo en un promedio de uno a cinco años, después de su graduación en varios países del mundo.

Estudios basados en encuestas a egresados.- Producto de estas encuestas, sobre el mercado laboral para graduados, apoyos buscados, tiempo, actividades y criterios de búsqueda de una transición de empleo, una proporción baja de desempleo, una proporción baja de empleo precario, éxito de los graduados en términos verticales y horizontales con estrecha vinculación entre el campo de estudio y el empleo. Estos indicadores de dichas encuestas presentan a España con los peores resultados en lo que respecta a la inserción laboral.

Aspectos metodológicos.- Se lleva a cabo una metodología cualitativa con la que se aspira que sea estructural con reuniones conformadas con 7 u 8 participantes, con una duración de entre una hora y dos horas, con discusión económica, con respecto al sexo, edad, perfil, grado de formación, clase social, ámbito de referencia y experiencia combinando grupos.

La finalización de los estudios universitarios.- Al final del periodo universitario, es la inserción laboral que enfrentan los titulados, con una carga psicológica, que los lleva al paso de la adultez madura, a la autonomía personal y otra, es la desventaja para ser contratados.

La situación al acabar los estudios.- El título, es el espejo con el que se vive un cierto nivel de angustia, frente a la formación universitaria y la inserción laboral que se produce, o por impericia, o por inexperiencia, o por desconocimiento (funcionamiento del mercado laboral)

Factores positivos de cara al empleo.- Un factor positivo para la inserción laboral es la edad, el ser joven y buscar empleo pronto en una situación más propicia en el que las empresas prefieren captar jóvenes con excelencia de estudios o tener un diplomado en lugar de licenciado.

Valoración de la universidad y de la formación recibida.

Aspectos negativos.- Recibir una enseñanza universitaria excesivamente teórica, generalista, irrelevancia, la carencia de la enseñanza de idiomas, incompetencia de parte del profesorado, no investigadores, con escasas vinculaciones con el mundo laboral.

Aspectos positivos.- Tener una buena: Potenciación de la capacidad de aprendizaje que enseña a aprender en realidad.

La comparación con la formación profesional.- la formación profesional se hace más fácil, rápida, rentable, practica, eficaz, socialmente positiva, facilita la inserción laboral temprana con una opción formativa práctica y laboral.

La devaluación de los títulos universitarios y la crítica a la masificación.- Los títulos universitarios no suponen una ventaja para la búsqueda de empleo y un salario, más bien es una consecuencia del pasado en donde la universidad tenía distinción social

La fallida autoconciencia de los jóvenes como estudiantes.- Los titulados universitarios presentan actitudes puramente acreditativas, con falta de motivación e implicación en relación con el conocimiento.

Búsqueda de empleo, estrategias y factores de inserción laboral.- La dificultad como punto de partida.- Los titulados españoles como en general tienen que enfrentarse a: La incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, la competencia, la precariedad del mercado y la estructura ocupacional de la zona de residencia.

El obstáculo de la experiencia.- La exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible.

Valoración de las diferentes estrategias de búsqueda de empleo.

Inem y otras agencias.- Es un medio menos efectivo porque no se ofrece empleo como otras agencias.

Envío abierto de currículos.- en respuesta a una oferta de empleo es la manera eficaz para trabajar.

Utilización del internet.- Medio bastante eficaz para conseguir empleo.

Valoración de los principales factores que intervienen en la inserción laboral.- Tiene más expediente académico, competencias flexibles, idiomas, estancia en el extranjero, formación de pos grado, personalidad y carácter.

Concepción del trabajo y comparación con Europa.- La comparación de la inserción laboral en España y el resto de Europa, es que nos da a entender que el trabajo se concibe como un cambio social y económico, exige experiencia con el derecho de igualdad de oportunidades.

Conclusiones.- Se ha analizado: la dificultad de la inserción laboral entre el mundo educativo y el mundo laboral, la valoración negativa a la formación recibida, formación elitista de la formación universitaria, carencias actitudinales y motivacionales entre titulados universitarios, consideración de factores personales en la inserción laboral entre otros aspectos preponderantes.

1.3.- La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Avalos - CIAE-Universidad de Chile 11/01/2009

El docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea, se siente más capacitado como nuevo profesional, aunque esto puede cambiar con las primeras experiencias en su lugar de trabajo, en forma concreta enfrenta demandas o conflictos.

El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias que le demandan responsabilidad con estudiantes, padres de familia, colegas, autoridades y su propio entorno.- La enseñanza es el centro del trabajo docente, que sufre constantes modificaciones a causa de situaciones sociales y culturales de los aprendizajes con su desempeño.

Contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio.- En los años ochenta la inserción docente fue reconocida como profesión con muchos problemas o preocupaciones, como el foco de atención que se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, esto llevó a la configuración o reconfiguración de la identidad profesional.

Escenarios macro políticos-sociales.- Son las políticas y acciones del sistema educacional; visiones y creencias, opinión, prensa, etc.

Políticas de mercado.- El entorno burocrático profesional se convierte en mercado competitivo que vive con mayor o menor fuerza en el sistema educacional, dado que la productividad es distinta en una escuela municipal, privada y pública.

Reformas y contrarreformas.- Son los nuevos cambios que ocurren al comenzar a enseñar, un joven profesor que sale preparado con determinado macro – curricular y teniendo luego que manejar otros distintos programas de reforma, que suelen ser

puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.- Los medios de comunicación, declaraciones de autoridades atribuyen la culpa a los profesores de malos resultados de aprendizaje o evaluaciones a estudiantes y docentes, tales mensajes operan con un efecto negativo sobre la docencia, la calidad de la formación docente que se detecta dentro o fuera de los centros educativos hacen ver que la visión pedagógica proviene de otro tipo de formación.

La oportunidad de ingreso a la asignación de responsabilidades.- Para ingresar al sistema laboral, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores, produce una sobre producción de docentes, para controlar el acceso al sistema de contratación se toma en cuenta el nivel de conocimientos o calidad de formación docente.

El acompañamiento de los nuevos docentes.- Finalmente las oportunidades de inducción o acompañamiento tendrán un rol meramente formativo como sería a la del ingreso a una futura carrera docente, no influye en forma independiente sobre el aprendizaje docente de los nuevos profesores, sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabajan.- Desde otra óptica, existe suficiente evidencia para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción, tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

La Constitución de identidad profesional y la micro política de las instituciones educativas.- Al entender la inserción profesional del profesor, no clarifican el concepto "identidad profesional", que es el proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos; los grandes referentes sociales compartidos como los nacionales, culturales, de género o similares y otros referentes como aquellas opiniones acerca de nosotros, constituyen la identidad del profesional a lo largo del ejercicio laboral, en dicho proceso aparecen a reforzar la identidad los referentes con otros profesionales (como quienes fueron sus profesores en la escuela o en el programa de formación docente)

Reconstrucción de la identidad profesional.- Las primeras experiencias, sus satisfacciones o sus conflictos, hacen vencer a sí mismo, al nuevo maestro con dilemas el de ser un joven pero demostrarse como un adulto, o no ser lo que se quiere ser como profesor, esto reconstruye y modifica su identidad.

La clásica relación maternal con la de mediador de aprendizajes de los niños de básica y parvularia conlleva a desarrollar su conocimiento con una claridad y calidad personal como profesor de grado que se diferencia en mucho con la Educación Media.

Conclusión: (configuración de políticas y acciones a la inserción profesional).

Las políticas públicas referidas a maestros que contengan un plan de acción destinados a satisfacer necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar, necesariamente deben establecer formas de acompañamiento en cada escuela o gru-

pos de escuelas con mentores o tutores asignados, con la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo del nuevo docente.

Políticas sistemáticas.- Primero incluir políticas para docentes, reconociendo la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio. Lo segundo, señalar que en esta etapa el nuevo maestro necesita un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, pero con recomendaciones de acompañamiento, para dar luz a las características del sistema educativo.

Acciones a nivel distrital y de centro escolar.- Corresponde a la autoridad a nivel nacional, regional o local, orientar la acción en centros educativos con supervisión, verificación, comprensión del contexto de su trabajo, reunión de centros en un mismo distrito para talleres que ayuden al nuevo maestro, a construir y reconstruir su identidad profesional con entusiasmo y motivación en relación a los contextos singulares de su inserción.

1.4.- Estándares de la calidad educativa ecuatoriana.

MINISTERIO DE EDUCACION -2012

La Constitución Política en su artículo 26 señala, que la educación es un derecho de las personas y un deber ineludible e inexcusable del estado, y en el artículo 27 señala que la educación debe ser de calidad, lo que se refiere a la igualdad de oportunidades de todas las personas a servicios educativos.

¿Qué son los estándares de calidad educativa? Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de actores e instituciones educativas, son orientaciones de carácter público que señala metas educativas. Los estándares son objetivos básicos comunes por lograr, se refieren a logros o desempeños observables y medibles, son factibles de comprender y utilizar, están inspirados en ideas educativas, están basadas en valores ecuatorianos y universales, son homologables con estándares internacionales sistema.

¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa? El propósito de los estándares es, orientar, apoyar y monitorear la acción del sistema educativo, prevén información a las familias y otros miembros de la sociedad civil, prevén información a los autores del sistema educativo (lo que deben aprender los estudiantes, realizar procesos de auto evaluación, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento), prevén información a las autoridades educativas (diseñar e implementar sistema de evaluación, ofrecer apoyo y asesoría, crear sistemas de certificación educativa , realizar ajustes periódicos a libros de textos y guías.

¿Por qué necesitamos estándares en Ecuador? Los estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, con descripciones claras de lo que queremos lograr y podamos trabajar colectivamente en dicho mejoramiento.

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

El Ministerio de Educación ha diseñado estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar, y de infraestructura.

Estándares educativos.

Estándares de gestión educativa.- Se refieren a la organización y desarrollo de procesos de gestión de mejora de la calidad educativa, con todos los actores y funcionamiento óptimo, trabajando en equipo. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá acciones y planes de mejora necesarios con estándares planteados dentro del marco del buen vivir, que respeten las diversidades culturales de los pueblos, etnias y nacionalidades, que aseguren la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Estándares de desempeño profesional.- Mejora el desempeño del profesional de docentes, directivos, mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares. Se usan estándares para: Guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento, tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concursos de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Estándares de desempeño profesional docente.- Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye a construir una sociedad de éxito, además usa de pedagogía variada, la actualización permanente, buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia, desarrolla una sólida ética profesional. Los estándares fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato en las dimensiones de: dominio disciplinar y curricular, de gestión del aprendizaje de desarrollo profesional y de compromiso ético.

Estándares de desempeño profesional directivo.- Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa la mejora de las prácticas del liderazgo y de gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Dichos estándares a más de lo señalado, hacen referencia al talento humano, a recursos, al clima organizacional, la convivencia escolar; para lograr una calidad efectiva de aprendizajes. Todo directivo como: el director o rector, el subdirector o vicerrector, deben desarrollar estándares educativos. Generales y especiales en las dimensiones de: planificación de estrategias, gestión pedagógica, gestión de talento humano, recursos y de clima organizacional y convivencia escolar.

Estándares de aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer curso de bachillerato. La relación entre los estándares de aprendizaje y el Currículo Nacional, está en la participación que tienen ambos temas, los estándares describen los logros que el estudiante alcanza al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. El Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el

estudiante en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje de la siguiente manera: primer nivel al término de primer año de básica, segundo nivel al término de cuarto año de básica, tercer nivel al término de séptimo año de básica, cuarto nivel al término de décimo año de básica, quinto nivel al término de tercer año de bachillerato.

Estándares del área de lengua y literatura. - Se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, en la comunicación oral estudiantes desarrollan dos macro destrezas lingüísticas: escuchar y hablar, en la comprensión de textos escritos, los estudiantes para alcanzar aprendizajes significativos, deben desarrollar la comprensión literal, inferencia, y crítica valorativa, en la producción de textos escritos, los estudiantes son capaces de comunicarse por medio de la palabra escrita correctamente, y con claridad.

Estándares del área de matemáticas.

Dominios de comunicación en números y funciones.- El estudiante desarrolla el pensamiento analítico para realizar conjeturas y entender el significado de los resultados.

Álgebra y geometría.- El estudiante comprende el álgebra, desarrolla argumentos matemáticos y analiza características y propiedades de figuras y cuerpos geométricos.

Estadística y probabilidad.-El estudiante interpreta a través de tablas gráficas y medios de comunicación, la información recopilada.

Estándares del área de estudios sociales.

Construcción histórica de la sociedad.- El estudiante comprende grandes procesos históricos con una visión contextualizada para construir la sociedad y de su identidad.

Relación entre la sociedad y el espacio geográfico.- La comprensión de características que definen el espacio geográfico y su relación con la sociedad.

Convivencia y desarrollo humano.- Comprensión del funcionamiento de la sociedad desde su forma de organización, retos de convivencia actual y mejoramiento de la calidad de vida.

Estándares del área de ciencias naturales.

El planeta tierra como un lugar de vida.- Comprensión de los elementos y fenómenos físicos del planeta tierra su evolución y surgimiento de la vida.

Dinámica de los ecosistemas.- Comprensión de la interrelación entre los diferentes ambientes de la biodiversidad.

Sistemas de vida.- Aprendizaje en relación con las características estructura y funciones entre seres vivos.

Transferencia entre materia y energía.- Aprendizaje sobre la estructura y las características de la materia y las formas de utilización de la energía y su aprovechamiento.

1.5.- Políticas de inserción a la docencia en América latina: la duda pendiente

Denise Vaillant- 2009

En el presente artículo se parte del supuesto, que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral.

Docente primero desde la perspectiva de construcción de una identidad y luego desde la valoración que se hace de la profesión, es decir del “ser” y del “hacer”.

El ejercicio docente y la realidad Social en la que opera , presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías con las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan, esto trae frustración, desmotivación para enseñar. En muchos países del mundo, se analiza resultados de logros educativos que demuestran que entre los sistemas escolares no se explica por el gasto público por estudiante. Si nos referimos a los países Latinoamericanos se muestra que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países y que los aprendizajes de los estudiantes son pocos satisfactorios , producto de poca relación entre los docentes y el logro académico de los estudiantes .Si el docente ha tenido una formación adecuada , tiene más probabilidad de tener un buen y bien rendimiento para el manejo y aprobación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes .

Una oportunidad para las Políticas Docentes.- En los años 80 y 90 casi en todos los países Latinoamericanos, se llevaron a cabo cambios institucionales por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de los aprendizajes, por la revisión de contenidos curriculares, capacidad de gestión y ofrecer incentivos a los maestros frente a las designaciones respecto a la distribución de oportunidades educativas. La mejora de la situación de los docentes es un desafío para las políticas educativas Latinoamericanas, de las cuales surgen preguntas como: ¿Cómo lograr una buena educación y buenos docentes?, ¿Cuáles son las políticas educativas para lograrlo? y ¿Cómo hacer para que esas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo? Estas preguntas guardan relación con la complejidad cuantitativa y cualitativa del tema y con que en América Latina uno de los obstáculos es la inestabilidad en los cargos, cuyo problema es producido por la falta de implementación de reformas educativas.

Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción.

La identidad y La profesión.- La identidad profesional se inicia en las etapas como, estudiante, continua en la formación docente y se prolonga durante todo el ejercicio profesional, requiere de un proceso individual y colectivo que lleva a la configuración subjetiva del trabajo docente profesional.

La Valoración de la Docencia. La Sociedad subestima a los maestros, lo que muchos de ellos afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad de trabajo, es decir los maestros tienen muchas expectativas pero con escasa valoración.

El proceso de aprender a enseñar etapas de vida profesional.

Primeramente el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de los años de observación a su paso por la escuela se construye el desarrollo profesional y perfeccionamiento de la enseñanza. El docente de 0-3 años de trabajo presenta un fuerte compromiso con eficacia, de 4-7 años de trabajo el docente construye la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula, de 8-15 años, aparece una etapa que el docente presenta tensiones crecientes y transiciones acerca del futuro de su carrera, entre 16-23 años se presentan tensiones y problemas en la motivación como en el comportamiento docente, de 24-30 años presentan desafíos por mantener la motivación en su diario laboral, de 31 en adelante la motivación desciende por el retiro y la jubilación.

Las Experiencias previas y su incidencia.- Las creencias e imágenes de conocimientos implícitos y explícitos hacen al docente que tome experiencia del uso de conocimientos cognitivos y estrategias metodológicas en la enseñanza aprendizaje.

El primero punto de acceso.- Es la formación inicial de los maestros, lo que demuestra que una buena educación inicial, básica y media hará un buen profesional, caso contrario se formara a futuros docentes sin pedagogía y el docente tenga que incorporarse al trabajo buscando la autoformación y capacitación permanente.

La Inserción en la Docencia.- Los maestros novatos demoran tiempo para ingresar a laborar como docentes, porque tiene que desarrollar su identidad, sus capacidades, y habilidades prácticas en contextos generalmente desconocidos, esto hace que el maestro debe enseñar y debe enseñar a aprender.

La iniciación a la docencia en Latinoamérica.

La inducción al cargo docente se da por apadrinamiento profesional y buena voluntad.

Modelos Prevalentes.- El modelo nadar o hundirse respecto a la responsabilidad, el modelo colegial. (Piden ayuda a docentes más experimentados), modelo de competencia mandatada (una cultura institucional exigente), modelo mentor protegido formalizado (existencia de un mentor conformación adecuada)

Para la reflexión y la acción.- El docente en su labor, enseña conocimiento en clases y los retroalimenta desarrollando competencias básicas como: Planificar, elaborar planes de clase, evaluar y elaborar informes.

Algunas consideraciones para las políticas.- Para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar o modificar el modelo tradicional, con reformas innovadoras significativas, efectivas y sustentables, para las prácticas profesionales y culturales del trabajo docente.

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

Mauricio León - 2009

Introducción.

El 27,7% de la población ecuatoriana es joven entre 18 y 19 años de edad con dificultades de accesos al mercado laboral, por su escasa educación calificación, por su falta de experiencia o por ser pobres, indígenas o afro descendientes, discapacitados, mujeres, etc.; frente a esta problemática se realizan talleres en la ciudad de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril del 2005 y se plantean políticas de mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Visión y objetivos de las políticas de inserción laboral para la juventud.- En Ecuador la visión política de los jóvenes, es que sea un país con igualdad de oportunidades en el acceso de mercado de trabajo y el objetivo es, garantizar dicha igualdad de oportunidades de empleo para la juventud.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud.- Universalidad.- Concebida como un principio de política y que focalice el derecho al empleo. Indivisibilidad.- Enfoque integrado e integral de la política de empleo multidimensional y multi-causal. Igualdad y no discriminación.- Ejes transversales de la política, sin discriminar ni excluir del empleo. Eficiencia.- Mejores resultados de cobertura, calidad y equidad con un uso óptimo de recursos. Participación.- Todos tienen el derecho de participar, ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. Rendición de cuentas.- Es responsabilidad y obligación de todo actor del proceso con transparencia.

Diagnóstico sobre la inserción laboral de las y los jóvenes en el Ecuador.- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años presentan altas tasas de desempleo, una educación desvinculada con el mercado, inexperiencia laboral sin calificación, frente al mercado con muchas exigencias, deseos de actualización permanente, sin apoyo al micro emprendimiento y la discriminación.

Marco normativo – derechos económicos y sociales.- Toda persona tiene la oportunidad de ganarse la vida y conseguir un desarrollo económico social y cultural constante, fortalecer el respeto por los derechos humanos, reconocer el derecho a la enseñanza primaria, secundaria y superior.

Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo.- Satisfacer necesidades a la sociedad, la familia y la comunidad, con acceso a la educación, la salud, alentar a niños y jóvenes normales y de la calle a que continúen sus estudios en el régimen regular y alfabetización, y alcanzar oportunidades de empleo, vivienda y salud.

Constitución Política de la República del Ecuador.- Desde 1998 promueve el acceso al empleo dentro de los resumidos artículos 17, 35, 36, 66, 67, que hacen referencia al goce de los derechos al trabajo de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades y de valor, la educación pública como el derecho irrenunciable de las personas, preparando para el trabajo y erradicar el analfabetismo.

Ley de la juventud.- En los artículos 14, 15 y 18 se promueve los derechos a la educación en valores, comprensión mutua y todos sus ideales, sancionar la violencia de la educación erradicando toda forma de castigo y discriminación, garantizar el funcionamiento del liderazgo estudiantil, promocionar becas, crear oportunidades de trabajo juvenil con pasantías remuneradas, etc.

Políticas, programas y proyectos de fomento de inserción laboral de los y las jóvenes.- El mejoramiento de la empleabilidad; con políticas de educación y capacitación laboral.

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal.

Justificación.- La deserción de los jóvenes en la educación, baja de calidad de la educación.

Objetivo.- Adoptar el sistema educativo con cambios tecnológicos y económicos.

Criterios.- Adecuar el currículo a las demandas laborales.

Población neta.- Jóvenes entre 15 y 29 años.

Institución ejecutiva.- M.E.C, ministerio de trabajo, MIES.

Componentes.- Alfabetización, y mejoramiento de la educación básica y bachillerato.

Modalidad de intervención.- El estado financia, regula y supervisa la calidad educativa.

Programa de capacitación laboral.

Justificación.- Ampliar y mejorar la disponibilidad de información sobre la oferta y demanda laboral.

Objetivos.- Ampliar la inserción laboral para todos los y las jóvenes.

Criterios.- capacitar de acuerdo a las demandas del mercado con competitividad.

Población neta.- Jóvenes entre 15 y 29 años de hogares más pobres.

Institución ejecutora.- MTRH y el MIES. Componentes.- Capacitación laborales en competencias de servicio.

Modalidad de intervención.- El estado financia, regula, supervisa y establece la calidad laboral y por otra parte las empresas abren cursos sobre la oferta de trabajo con las demandas del mercado local.

Creación de oportunidades de empleo.- Incentivar las oportunidades de empleo juvenil.

Programas de apoyo al micro emprendimiento juvenil.

Justificación.- jóvenes micro empresarios enfrentan la falta de experiencia laboral.

Objetivos.- Apoyar al desarrollo del micro emprendimiento juvenil.

Criterios.- Fortalecer el micro emprendimiento con ofertas de créditos empresariales.

Población neta.- Jóvenes entre 15 y 19 años desempleados o sub empleados.

Institución ejecutora.- Ministerio de trabajo, MIES, y asociación de municipalidades del Ecuador. Componentes.- Créditos.

Modalidad de intervención.- La Superintendencia de Bancos financiara créditos, ONG, cooperativas de ahorro y crédito, etc.

Programa de empleo emergente.

Justificación.- Los jóvenes afectados por la dolarización.

Objetivos.- Crear empleos y transferir ingresos a la población joven.

Criterios.- Los empleos que demanden de mano de obra joven desempleada.

Población neta.- Jóvenes entre 15 y 19 años.

Institución ejecutora.- Ministerio de trabajo, MIES. Componentes.- Construcción y mejoramiento de infraestructura.

Modalidad de intervención.- El Fise, ejecutara obras de infraestructura social a través de los municipios y ONG.

4.7.- Inserción laboral de jóvenes: expectativas – demanda laboral – trayectorias.

JURGEN WELLER – MARZO /2009

El presente artículo demuestra los resultados del proyecto desarrollado por el CEPAL en los países de: Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, con el fin de analizar la “Integración de jóvenes al mercado laboral” y las 10 intenciones que se puedan atenuar o resolver con políticas y programas de inserción laboral de jóvenes.

Esta tensión se produce por la demasía de jóvenes con altos niveles de educación, frente a una demanda laboral muy débil, esto ha afectado a los jóvenes con niveles educativos bajos o más bien está sesgado hacia el personal más calificado, lo que produce un aumento de las tasas de desempleo. La tasa correspondiente de los jóvenes de por sí más alta de aquella de los adultos con trece años de estudio y más.

Las políticas macro, meso y microeconómicas, deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de jóvenes.

Otra tensión proviene por las experiencias laborables iniciales que no cumplen con las expectativas ya que reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, etc., desaprovechando el potencial del joven que tiene frente al trabajo. En parte el desconocimiento del joven frente al mundo laboral lo lleva a dicha tensión, se puede suavizar el impacto psicológico, con visitas a empresas desde las empresas a los colegios, pasantías o de trabajar durante las vacaciones, programas de capacitación subsidiados, organización sindical y otras que apalee dicha situación.

La inserción laboral y la realidad que viven los jóvenes, están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, contribuir al desarrollo de su país; aquello ha hecho que muchos jóvenes valoren el trabajo satisfaciendo parcialmente sus aspiraciones ya que esto requiere un plazo largo dependiendo del nivel educativo de la persona. Los jóvenes de hogares pobres limitan las urgencias de corto plazo, para acercarse de forma temprana al mundo laboral.

Las mujeres jóvenes, cada vez se enmarcan en un desarrollo personal autónomo; para independizarse del vínculo del hogar; pero muchas veces existen pocas oportunidades de empleo por el bajo nivel de educación, una razón del aumento de las tasas de desempleo que superan a la de los jóvenes varones; tomando en cuenta el enfoque de género y el grupo educativo más alto (13 años y más), ayuda a la inserción laboral juvenil, con las siguientes variables de selección de personal joven: Actitud, disposición para el trabajo, presentación personal, experiencia específica, conocimiento del inglés, entorno social y familiar, etc.

Otra tensión proviene de la combinación del trabajo con los estudios, al efectuar el rendimiento en ambos campos, esta puede ser negativa, pero al abrir el acceso a oportunidades entonces puede ser positiva en jóvenes de 15 a 19; 20 a 24, 25 a 29; que al mismo tiempo trabajan y asisten al sistema educativo, esto daría paso a una combinación adecuada de estudios y trabajo (en vacaciones durante el periodo de clases con un horario de trabajo acortado), no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral desarrollando estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos en lo laboral.

Los jóvenes enfrentan una tensión entre un discurso meritocrático de recomendaciones sociales en su educación e inserción laboral, ya que en un mercado sin transparencias, la contratación por recomendaciones, por compadrazgos, por privilegios sociales, los favores por intereses políticos; conllevan a los jóvenes a canales de intermediación y selección de personal y producirse la rotación y movilidad laboral por la dificultad para encontrar empleos, o entradas y salidas del mercado laboral, cuando

este se encuentre en crisis y hace que el joven opte por trabajar o no, quedándose vinculados a su hogar.

Otra tensión es la experiencia laboral que el mercado exige y otra que no reconoce la experiencia de jóvenes de bajo nivel educativo. La clave para mejorar la empleabilidad de jóvenes del nivel educativo medio y bajo, es la capacitación que combinan la formación teórica con primeras experiencias prácticas reconocidas para el mercado laboral.

Por un lado existe el interés por participar en micro y pequeñas empresas y por otro lado enfrentar obstáculos de un alto riesgo de fracaso, pero en muchos países es una de las alternativas frente a la débil generación de empleo. La introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares, que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora y no solo para formar una empresa, sino también para formar ciudadanos más autónomos.

Otra tensión es el mercado de trabajo con una cultura dominante que los jóvenes enfrentan ante sus preferencias culturales, dentro del aspecto laboral, la cultura dominante puede incorporarse por el desconocimiento que tienen los jóvenes de las actitudes, modalidades y forma de presentación, por ejemplo, mala presentación de documentos (currículo vitae) y fracasos en entrevistas de contratación y puede ser objeto del sentimiento de trato injusto que es la discriminación por razones de género, éticas, etc.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad de empleo e ingresos, hace que los jóvenes enfrenten tensiones de una creciente inestabilidad y precariedad, convirtiéndose muchas veces para la mayoría en un mercado sin oportunidades múltiples, que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables produciendo una incertidumbre que afecta al desarrollo de su personalidad y su inclusión social

1.8.- Iniciarse a la docencia los gases del oficio de enseñar.

Andrea Allid y Estanislao Antelo-2009

Entender a la docencia como oficio se hace énfasis en la vocación, en los procedimientos y productos del ejercicio de la enseñanza con Buena pedagogía.

A modo de introducción

Ningún conocimiento es fácil al principio, suele entusiasmar pero también desconcertar desalentar, desanimar, desahuciar, desilusionar. El oficio de enseñar toma como referencia las cuestiones de aspecto práctico y su formación en la comprensión de la enseñanza dilucidando formas y procesos de la misma.

Enseñanza y oficio

De las varias concepciones la enseñanza de viene de oficio, en términos del trabajo, profesión, vocación, cargo y función, entonces diríamos que la enseñanza es todo eso pero que además el que enseña tiene como meta la de transformar a los otros a los que enseña y esto de actuar sobre otras personas es un componente vocacional con principios y valores puestos en juego a la hora de enseñar.

Al tratar de formar, educar o transformar a las personas y cuando efectivamente se constata que ello ha ocurrido, el secreto, el truco, o la magia se potencian a magnifican. Lo que ocurre en ese momento es extraordinario, con las formas de fatalidad y a pesar de todas las dificultades objetivas, los alumnos aprenden, comprenden, progresan, nos damos cuenta que hemos logrado lo que ni siquiera las preparaciones más sofisticadas podrían hacer, entonces el maestro halla tanto placer en enseñar, como el estudiante en aprender.

Enseñar hoy.

Los nuevos escenarios escolares con inquietudes e incertidumbres que generan a todos los docentes, producen un resquebrajamiento de los pilares que sostenían a la institución escolar moderna, la idealización con lo que los estudiantes modernos presentan ya sea, por su condición, sacrificio o economía en su entorno familiar, por el acceso a las nuevas tecnologías, dicho en otras palabras los docentes están frente a estudiantes modernos, actualizados, e investigadores, lo que obliga al maestro a capacitarse más acorde con los otros y con uno mismo.

El trabajador construye su trabajo y a través de él, construye a sí mismo, dentro de este proceso se vive tensiones, desafíos a los que se somete dicha experiencia

Enseñar hoy y formarse para empezar a obrar.

El interés en la formación docente es complejo. Por un lado, el que termina tiene que iniciarse: en tal sentido, el inicio es un debut. La iniciación representa así, un desafío, una puesta a prueba de los gajes del oficio que es una prenda o señal de aceptar un desafío.

La Pedagogía es la respuesta a dichos desafíos con la cual ejercen su labor los docente pero con ella han formulado preguntas y respuestas como: ¿Cuál es la obra del enseñante?, ¿La enseñanza?, ¿El aprendizaje?, ¿La formación del docente ha sido exitosa?, ¿Qué produce un enseñante cuando su tarea es exitosa? Frente a estas preguntas, los docentes con su trabajo responden, con el producto sumar y restar bien, por supuesto que aquí la obra es buena y exitosa, si la respuesta es menor la obra se pospone, pero se requieren pruebas de habilidades en las operaciones elementales. Esto ocurre en casi todos los oficios, que choca el deseo de alcanzar el objetivo, pero puede demorarse más tiempo del previsto, esto no hace al profesional menos capaz, al contrario le proporciona mayor experiencia para sus futuros acciones profesionales.

Los oficios docentes hacia una pedagogía de la formación.

Entendemos la enseñanza como el acto complejo de transmitir de manera intencional, metódica y sistemática fragmentos del mundo a las nuevas generaciones colocando a la enseñanza y al oficio en el centro de la reflexión.

El oficio constituye el centro que aglutina y da sentido al proceso formativo, en el caso de la enseñanza hay un oficio que transmite y un oficio de transmisión, hay formadores y sujetos con valores e identidades jerarquizadas más allá de las temáticas y procedimientos utilizados. Desde esta perspectiva el oficio docente debe constituirse en el eje articulador de los contenidos desarrollados durante la formación, en este sentido los resultados o “buenos” resultados se pueden relacionar con las prácticas sostenidas y coherentes con las que se transmiten dicha enseñanza.

El oficio autoriza un aprendizaje por tanteo y experimentación que consiste en probar nuevas maneras de ofrecer el mando y ser puesto a prueba, así mismo, es importante experimentar modelos de enseñanza de manos tendidas en ayuda con explicaciones, orientados al desempeño docente.

La pedagogía del oficio, es también una socialización en competencias, capacidades y disciplinas que parecen importantes enseñar.

Para Concluir:

Tanto la formación inicial como los primeros acompañamientos a docentes que se están incorporando a trabajar, no podrán apartar todas las respuestas para un desempeño “eficaz”; como decíamos todo comienzo genera angustias, dudas e incertidumbre en todas las actividades.

En el trabajo docente con una producción pedagógica, no se pretende obtener respuestas para todo lo que va acontecer, si no que favorezca la producción de individuos capaces de enfrentar el mundo real.

1.9.- El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.

Beatriz Alen - 2009

El propósito de esta comunicación, es presentar algunos aspectos de la experiencia de acompañamiento a los docentes en su primera inserción laboral en Argentina, nos plantea a los responsables de la gestión un desafío fundamental: el promover las articulaciones necesarias entre las políticas de formación, las prácticas efectivas de los formadores que acompañen a maestros y profesores en los inicios de su trabajo profesional.

El sistema formador de la República de Argentina y el acceso al primer puesto de trabajo.

Argentina asume la responsabilidad de concretar políticas educativas concretadas a nivel nacional, la formación docentes en Institutos y Universidades (Nacionales provinciales). Este sistema formador además de ejercer funciones de formación docente y de aportar a la investigación educativa. A partir de la promulgación de la ley de Educación Nacional del 2006, se crea el Instituto Nacional de Formación Docente (INFD), Se hace mención a: la planificación y ejecución de políticas de articulación del Sistema de formación docente inicial y continua, impulsar políticas de fortalecimiento de relaciones entre el sistema de formación docente y los otros niveles del sistema educativo. El INFD, depende del Ministerio de Educación de la República de Argentina. Integrado por el Área de Desarrollo Institucional y el Área de formación e investigación.

La característica de iniciación en el trabajo docente es que al primer puesto al que acceden los maestros y profesores suelen estar en las escuelas urbanas ubicados en barrios pobres con alta densidad de población y, en consecuencia con un numeroso número de alumnado que afectan la vida escolar. Los puestos de trabajo para los docentes se registran en la parte rural como: suplentes reemplazos a otro maestro o profesor que por diversos motivos esta con licencia laboral, o también de interinos. Todos los maestros con alta antigüedad son los más calificados a elegir los puestos y lugares de trabajo, lo que a los recién graduados tardan más de tres años en acceder al primer puesto de trabajo.

El acompañamiento a maestros y profesionales noveles, de apoyo a la política nacional de desarrollo profesional docente.

En el 2005 cuando no había formación docente los cambios de la Ley de Educación Nacional, comienza desde el Ministerio de Educación con la búsqueda de políticas prácticas y conceptuales para apoyar a los maestros y profesores en etapa de ingreso a la docencia. Comienzan a trabajar los Institutos Superiores de Formación docente.

Con un proyecto piloto que debía: Estar inscripto en las instancias responsables de la formación inicial y continua (Direcciones Provinciales), estar plasmado en planificaciones provinciales que reflejaran los acuerdos construidos y que además dieran cuenta, de las particularidades del acceso al primer puesto de trabajo, garantizar la organización y funcionamiento de equipos de acompañamiento integrados por una directiva del ISFD, Implementarse en instituciones educativas de las zonas o barrios cercanos a los ISFD, En la etapa piloto , las acciones no serían consideradas como con servicio a las escuelas, si no como una oportunidad para ensayar otras instancias de formación, debería garantizar la producción de registros y demás informes de sistematización de la experiencia, tener presente permanentemente que el propósito del proyecto piloto era producir un marco de referencias conceptuales y herramientas prácticas de acompañamiento.

Se analiza lo transitado en el proyecto piloto para incorporar a sus líneas aportes susceptibles de profesionalidad que permite a los docentes analizar las singularidades del aula.

Los actuales ejes de análisis y problematización.

El paso de la experiencia piloto a política como condición asumida por todos los niveles que requiere identificar, que lo del proyecto es susceptible de generalización.

La propuesta innovadora, el acompañamiento a los niveles, necesita ser analizado desde las tradiciones de la formación para operar con prácticas de seguimiento.

El modo de acompañamiento a los jóvenes docentes, supone la inserción de las instituciones formadoras en el sistema educativo local, el dialogo con los directivos de las escuelas.

La aplicación de saberes necesarios para ejercer la función de acompañamiento y las necesidades de desarrollo profesional de los formadores que esta innovación plantea.

El acompañamiento a los maestros y profesores constituye, para los formadores y para los institutos una nueva oportunidad de profundizar el conocimiento de las prácticas docentes.

Para que todos los puntos tratados anteriormente tengan acertada funcionalidad, es necesario operar sobre la tendencia al aislamiento institucional que debe darse en equipos responsables de una innovación.

Entre las temáticas mencionaremos las siguientes: estrategias de acompañamiento, el proceso de construcción de una identidad docente, trabajo institucional para la gestión de acompañamiento, la conservación y los seminarios y sus particularidades en el acompañamiento, la construcción de los referentes conceptuales conferencia de consensos, los talleres de educadores y las comunidades de aprendizaje como herramientas de reflexión sobre la práctica de los docentes y los ateneos didácticos, unas estrategias de desarrollo profesional centrada.

1.10.- Ambientación curricular y sostenibilidad. Nuevos retos de profesionalización docente.

JOSÉ GUTIERREZ PÉREZ Y F. JAVIER PERALES PALACIOS 2012

Dicho artículo presenta un espacio de reflexión, crítica y difusión de la investigación curricular sobre temáticas que ayuden a entender el significado de la educación para la sostenibilidad y los modelos del currículum.

La ideología del crecimiento económico y el progreso, es la solución circular de intereses globales.

Que hemos de aprender a vivir de otra manera y que el currículum escolar ha de enseñar a construir nuevos modelos de convivencia de un pueblo.

Utilizar la educación como palanca suficientemente potente, para rebatir el impacto de las experiencias cotidianas, los retos de los educadores son inagotables al asumir, transmitir y producir una selección interesada de contenidos y valores culturales para llegar a alcanzar un desarrollo sostenible.

Las políticas educativas tratan de integrar su concepción de desarrollo y trasladarlo a sus programas, a sus actividades, a sus metodologías, a sus educadores y a sus ideas de la “educación para el desarrollo sostenible”.

Con respecto a que la economía puede crecer indefinidamente, que los mercados competitivos permitan hacer frente eficientemente a las situaciones adversas de aprendizaje de educación ambiental.

El deterioro medioambiental generado por la acelerada evolución científico- tecnológica de las sociedades modernas y de los medios de organización socio económico y el dinero han cambiado radicalmente la interacción del ser humano con su entorno y los modelos de explotación de recursos.

La educación contemporánea debiera disponer recursos capaces de atender estas nuevas demandas sociales y los educadores estar dotados de la capacidad de respuesta suficiente para afrontar los retos.

Respuestas educativas de distinta naturaleza, sitúan al profesorado de diferentes sistemas educativos básico y superior ante estos nuevos retos de profesionalización docente, encaminado a abordar contenidos inéditos en los currículos e integrarlos bajo perspectivas y modalidades diversas que en muchos casos exigen organizar el trabajo pedagógico con las propuestas que hacen las empresas , instituciones, organizaciones del entorno y los programas de la comunidad educativa, es decir surge “La necesidad casi patológica de seguir confiando en la educación como motor de transformación social.

Presentación de otros artículos incluidos.

Se presenta una síntesis de las ideas más relevantes de los artículos de diferentes profesores.

Edgar Gandiano, pone de manifiesto el incierto camino seguido por la ambientalización del currículo de las últimas décadas en cuanto a la búsqueda de objetos transformadores de la relación ser humano – naturaleza.

Amparo Vilches y Daniel Gil – Pérez con el tema en cuestión, resaltan la verdadera educación para la sostenibilidad en la universidad y el reto de la formación del profesorado en la problemática ambiental.

Laura Barroza y Carolina Castaño inciden en su artículo denominado ambientación curricular y sostenibilidad y los nuevos retos de profesionalización docente, sobre una verdadera educación para la sostenibilidad en la universidad.

En el artículo estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social en las universidades españolas, trata sobre la ambientalización universitaria desde el punto de vista institucional. Este artículo es coordinado por profesor el Prof. Javier Benayas.

William Mora detalla una experiencia de ambientalización curricular de los programas de formación profesional en una institución universitaria.

Antonio Navarrete se sitúa en las metodologías del cambio curricular en las aulas universitarias y en la aproximación al nivel de inclusión de la sostenibilidad en los currículos universitarios.

Carmelo Marcén en su titulado, a larga marcha de la acción ambiental en los centros educativos, documenta la complejidad de llevar a cabo decisiones ambientales.

Rosa María Pujol nos presenta un diagnóstico sobre la formación de los equipos educativos en relación a la ambientalización curricular.

Esteban Vásquez da cuenta de un proyecto de ambientalización desarrollado en un instituto de enseñanza secundaria bajo la perspectiva de la metodología crítica, bajo el título El tratamiento interdisciplinario de la eco-sostenibilidad en la enseñanza secundaria.

Antonio Gomera, Francisco Villamandos y Manuel Vaquero con el tema medición y categorización de la conciencia ambiental del alumnado universitario y la contribución de la universidad a su fortalecimiento de programas de educación ambiental.

Alicia Rivozosa, Mónica y Carola Astudillo, analizan las relaciones dialécticas entre teoría y la realidad que han contribuido a definir, delimitar y fundamentar estudios e investigaciones en el campo de la ambientación ambiental.

Ana Raimundo, Javier Perales y José Gutiérrez: presentan el artículo formación y educación ambiental, se ofrece una muestra de integración curricular de los contenidos ambientales en las carreras universitarias de la facultad y Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

Para el presente proyecto de tesis, se llevó a cabo diferentes momentos de investigación, en el primero, se realizó un acercamiento a la investigación, para este caso la U.T.P.L. diseñó una guía para el trabajo de Fin de Titulación, dentro de la misma se encontraban las explicaciones necesarias para la realización de la investigación de campo con los instrumentos que se van a utilizar en el momento mismo de la investigación, en el segundo, se llevó a cabo el acercamiento al lugar de la investigación, en donde la misma guía nos proporcionó los ejemplos de los instrumentos para recabar información de los investigados que la Universidad designó a cada egresado, luego se aplicó dichos instrumentos y se realizó la tabulación y análisis de los resultados obtenidos y en el tercero se realiza ya el Trabajo de Fin de Titulación con la estructura sugerida por la universidad conjuntamente con la Propuesta de Intervención.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos utilizados en el proceso y aplicación de la investigación fueron: el Método Analítico que nos permitió comprender las cualidades y características de todos los encuestados, el Método Descriptivo con el cual la investigación, se circunscribe a un estudio descriptivo y análisis de los datos recolectados, el Método Sintético con el cual se reúne todos los elementos y las partes que fueron analizadas para el estudio general y el Método Inductivo – Deductivo con el que se aplicó un proceso analítico sintético de los aspectos particulares obtenidos, para establecer un sustento teórico general.

Las técnicas utilizadas fueron: el Diálogo o conversación que ayudó a recabar información de varios aspectos investigados, la Entrevista con la que se obtuvo información en base a preguntas y respuestas y La Encuesta, mediante el empleo de un cuestionario se pudo obtener toda la información escrita.

Los instrumentos utilizados fueron: Las Fichas de Contacto para Titulados y Empleados, Encuestas a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, Encuestas y Las Entrevistas para los Directivos.

2.3 Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación son elaboradas en base a las características laborales y sobre el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la U.T.P.L. También sobre los aspectos necesarios para la contratación y mejoramiento de la formación en metodologías y competencias docentes.

2.4 Contexto.

Los contextos son, los varios Establecimientos Educativos de las provincias de Morona Santiago y Pastaza, en los domicilios de los encuestados en los Cantones: Méndez y Gualaquiza y en un terminal terrestre del Cantón Gualaquiza.

2.5 Población y muestra (análisis).

La Población escogida para el proceso de investigación por parte de la U.T.P.L., es la de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la Mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. La Muestra para el proceso de investigación es la de **siete titulados** que han sido seleccionados para cada egresado de esta modalidad de estudios.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Como recursos humanos tenemos a los 7 titulados y 5 empleadores, mi esposa, mi padre, un hermano y mi persona. Los recursos institucionales, está primero la U.T.P.L., el Centro Asociado Tena, los Establecimientos Educativos donde laboran los titulados, la Supervisión de Educación de Gualaquiza, la C.N.T. y las Cooperativas de Transportes. Los materiales utilizados fueron: Fichas de Contacto y Encuestas a Titulados y Empleadores y Las Entrevistas para los Directivos, cámara de fotos, celulares, computador portátil, portafolios de documentos, etc. Los recursos económicos son incontables, ya que se tuvo que viajar al lugar de la investigación por varias ocasiones con hospedaje y comida

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Los instrumentos de investigación se bajaron del EVA(Entorno Virtual de Aprendizaje) de la U.T.P.L. para luego imprimirlos y llevarlos para su aplicación, primero nos contactamos por teléfono, tanto celular como convencional y por correo con los encuestados y fijamos la fecha de la cita presencial, luego nos trasladamos en los buses interprovinciales hasta el lugar donde se encontraban los mismos, una vez ya en el lugar se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación entablado una armoniosa conversación y recabando toda la información necesaria para dicho trabajo, finalmente se agradeció a cada investigado y se procedió al retorno tal como se lo hizo de llegada con la satisfacción de haber logrado todos los objetivos.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación de campo, se recolectó datos que arrojaron resultados teóricos conceptuales listos para realizar la triangulación de la información con la tabulación y el análisis de los mismos.

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

En este punto, vamos a hacer referencia a los aspectos o características individuales de los titulados en Ciencias de la Educación, su formación académica que obtuvo de la Universidad Técnica Particular de Loja y a la situación laboral en la cual se encuentran desempeñándose luego de haber obtenido el título profesional.

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Nº	TRABAJO ACTUAL	LUGAR DEL TRABAJO ACTUAL		
		PROVINCIA	CANTÓN	CIUDAD
1	Empresa Ecuacorriente S.A	Morona Santiago	Gualaquiza	Gualaquiza
2	Escuela General Básica "Héroes del Cenepa"	Morona Santiago	Méndez	Patuca
3	Escuela Fiscal Mixta "Carlos Andrade Marín",	Morona Santiago	Gualaquiza	La Florida
4	Supervisión de Educación	Morona Santiago	Gualaquiza	Gualaquiza
5	Escuela F.M. Mixta "Marianita de Jesús"	Morona Santiago	Gualaquiza	Gualaquiza
6	C.E.B."Ciudad de Puyo"	Pastaza	Pastaza	Puyo
7	C.E.B. "Fray Álvaro Valladares,	Pastaza	Pastaza	Puyo

3.1.1.2. Edad.

Las edades de los titulados, se resume en la siguiente tabla:

P3

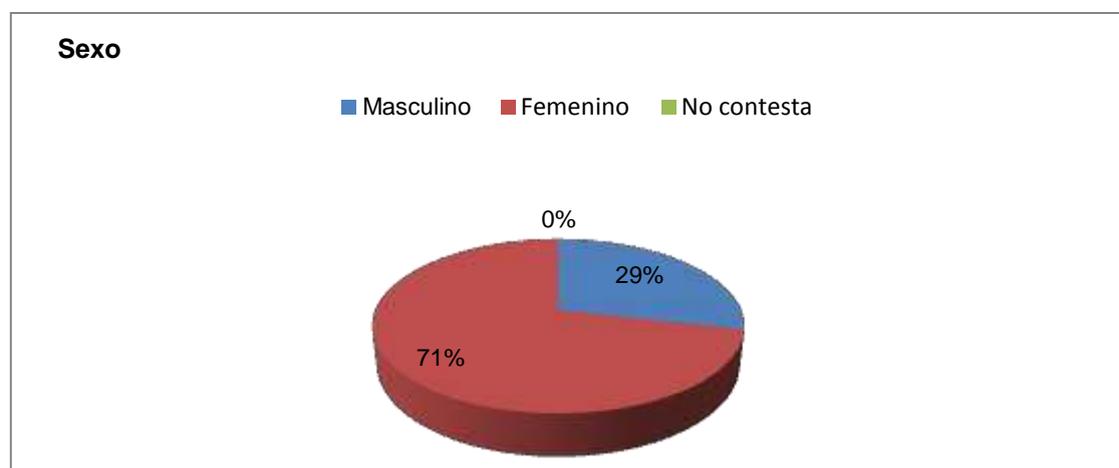
INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	5	71,4285714
41 a 50	1	14,2857143
51 y más	1	14,2857143
Total	7	100

3.1.1.3. Sexo.

En lo que respecta al género de los titulados tenemos a 5 profesionales de género femenino y 2 de género masculino como lo indican las tablas a continuación.

P4

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Masculino	2	28,5714286
Femenino	5	71,4285714
No contesta	0	0
Total	7	100



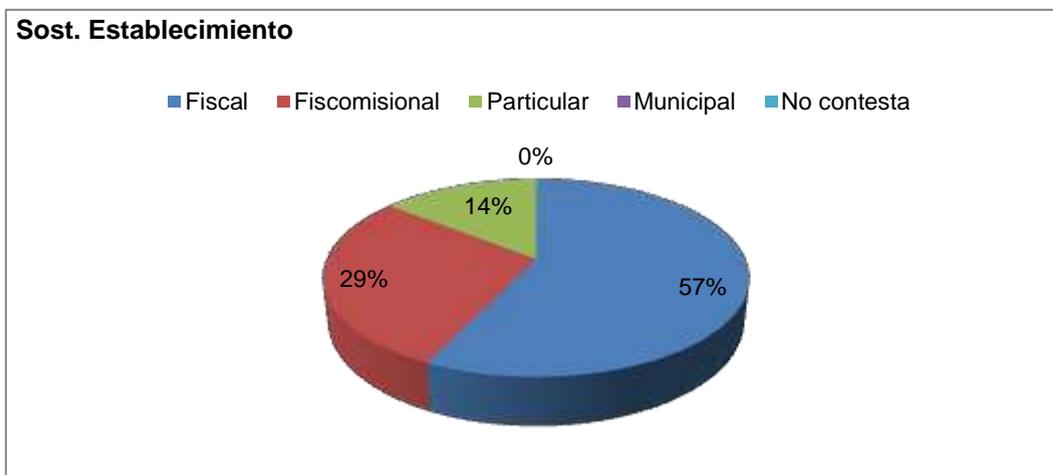
3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Los siete titulados en Ciencias de la Educación, realizaron sus estudios de bachillerato en colegios de educación regular, de los cuales: uno de ellos que representa el 14,28% se graduó en un colegio particular, otros cuatro que es el 57,14% se graduaron en colegios fiscales y los dos restantes que ocupa el 28,57% se graduaron en colegios fisco-misionales, aquí podemos comprobar que estudiaron en colegios de acuerdo a sus posibilidades económicas, como lo indican los siguientes gráficos:

P5.1

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fiscal	4	57,1428571
Fisco misional	2	28,5714286
Particular	1	14,2857143
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



3.1.2.2. Tipo de educación.

Los siete titulados encuestados responden, que obtuvieron el bachillerato en colegios de educación regular, como se resume en los siguientes gráficos:

P5.2

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



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

Solo uno de los siete titulados alcanzó un posgrado, como se observa a continuación.

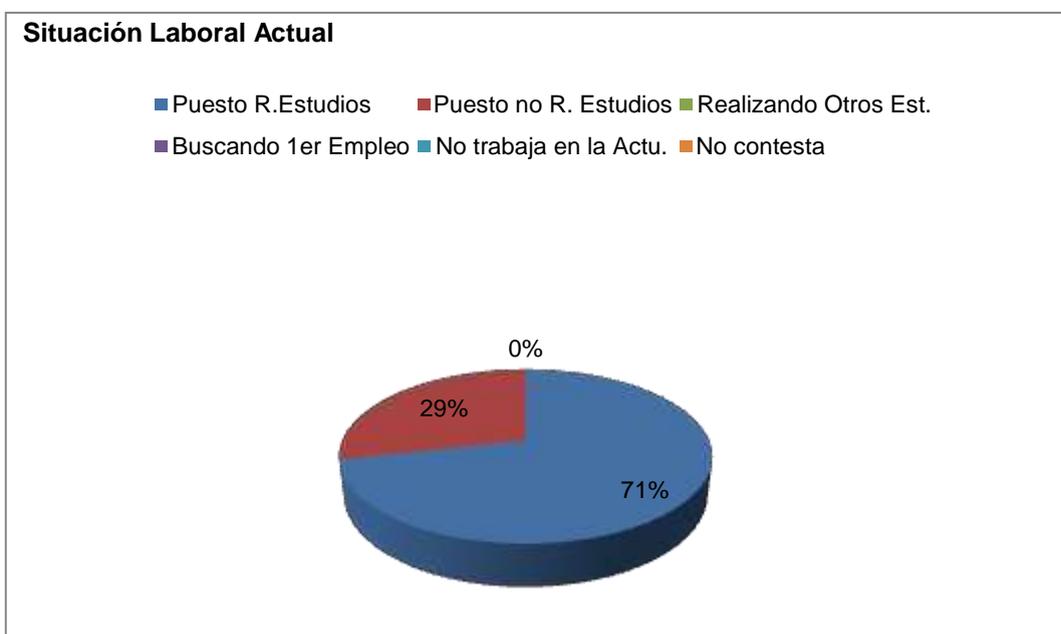
P6

TÍTULOS UNIVERSITARIOS	FRECUENCIA	%
Pregrado	0	0
Posgrado	1	14,2857143
Ninguno	6	85,7142857
Total	7	100

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.

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Puesto R. Estudios	5	71,4285714
Puesto no R. Estudios	2	28,5714286
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



De los siete titulados, cinco de ellos con el 71,42% se encuentran trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención Educación Básica y dos de ellos con un 28,57% se encuentran trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención Educación Básica, esto demuestra que casi todos los titulados universitarios ejercen la labor docente para la cual están preparados, relacionándose estrechamente con la cita “Enseñar hoy y formarse para empezar a obrar” de Andrea Allud y Estanislao Antelo-2009, ver las tablas.

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

Cuatro de los siete titulados con el 57,14%, se encuentran trabajando en un establecimiento educativo, uno de ellos con el 14,28%, trabaja en tres centros Educación Básica y los dos restantes con el 28,57%, no contestan al respecto ya que ellos cumplen otras funciones que no son docentes, esto demuestra que tienen diferentes intereses económicos como lo indica la cita “La ideología del creciente económico y el progreso, es la solución circular de intereses globales” de José Gutiérrez Pérez y f. Javier Pera- les Palacios 2012. A continuación el resumen del tema.

P12

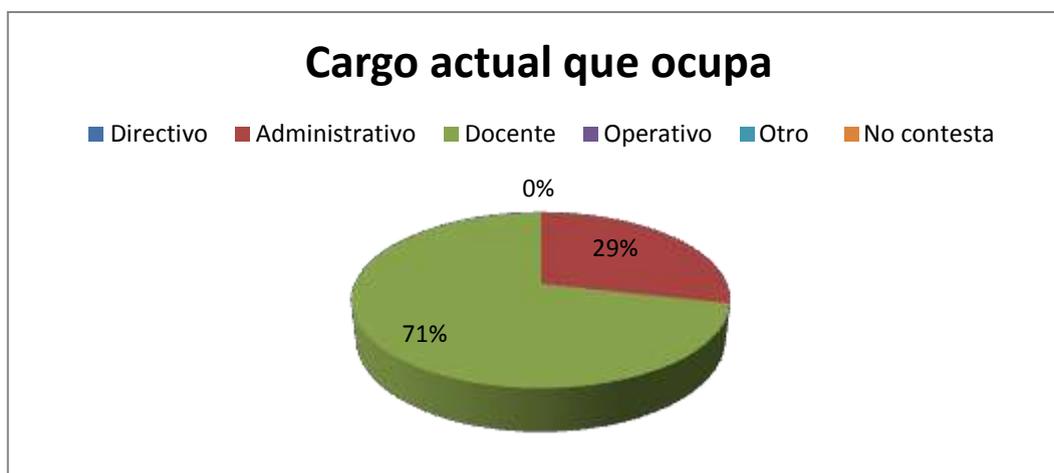
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	FRECUENCIA	%
Uno	4	57,1428571
Dos	0	0
Tres o más	1	14,2857143
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Cinco de los siete titulados con el 71,42%, se encuentran trabajando con un cargo docente en establecimientos educativos de Educación Básica y los dos restantes con el 28,57% en cargos administrativos, el uno en una empresa privada y el otro en la Supervisión Educativa, aquí el rol docente es acorde al título obtenido en la universidad como lo indican las siguientes tablas, relacionando con la cita “La inserción socio laboral de los titulados universitarios” de ANECA – Marzo 2009

P13

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Directivo	0	0
Administrativo	2	28,5714286
Docente	5	71,4285714
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



3.1.3.4. Características del trabajo actual.

En lo que respecta al tipo de contrato laboral, cinco de los siete titulados con el 71,42%, se encuentran trabajando con nombramiento con partida presupuestaria fiscal, uno con el 14,28%, trabaja con partida presupuestaria de Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales y el titulado restante con el 14,28%, no responde al respecto como lo indica la siguiente tabla.

P15.1

TIPO DE CONTRATO LABORAL	FRECUENCIA	%
Partida Fiscal	5	71,4285714
Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	1	14,2857143
Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

En lo que respecta al sostenimiento del establecimiento, cinco de los siete titulados con el 71,42%, se encuentran trabajando en establecimientos fiscales, uno con el 14,28%, trabaja en un centro educativo fiscomisional y el titulado restante con el 14,28%, no responde como lo indica la siguiente tabla.

P15.2

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO	FRECUENCIA	%
Fiscal	5	71,4285714
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

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

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

La formación universitaria recibida por parte de la U.T.P.L., tiene mucha relación con la actividad laboral, ya que todos se desempeñan con ética profesional y con mucha preparación en el dominio de sus actividades, demostrando así que sí se cumple con la visión y la misión de la universidad. Aquellos conocimientos adquiridos sirven para crear profesionales actualizados, con la capacidad de desenvolverse eficientemente y lograr buenos resultados, lo que se relaciona con la cita “Estándares de desempeño profesional” del Ministerio de Educación - 2012.

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.

Muchas de las competencias, tanto generales como específicas, tienen gran importancia y realización en el campo educativo, ya que gracias a las mismas podemos alcanzar una educación de calidad y calidez, por citar unas de ellas como: El profesional en Ciencias de la Educación debe ser un **permanente innovador e investigador**, debe tener un **alto espíritu de superación y trabajo**, demostrar una **empatía con sus estudiantes**, **dominar métodos, técnicas de estudio y contenidos científicos**, **manejarse con excelencia en las TICS educativas**, demostrar un alto **respeto a las diferencias individuales** de todos los integrantes de la comunidad educativa, **trabajar con responsabilidad** y utilizar correctamente materiales y varios **recursos didácticos**.

3.3. Valoración de la profesión docente.

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

Los titulados encuestados fueron muy claros al responder la encuesta y con respecto a las opciones de trabajo tomando en cuenta el título obtenido en la universidad, eligieron desde la primera opción con mayor posibilidades hasta la décimo segunda opción con menos posibilidades, quedando de la siguiente manera:

Primera opción.

Seis titulados que es el 85,71% eligieron el cargo de docente de Educación Básica y solo uno que es el 14,28% eligió el cargo de rector o director; entonces se diría que el título docente está acorde al trabajo desempeñado como lo indica la cita “El discurso de los titulados ante la formación universitaria” de ANECA – Madrid – Marzo - 2009

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



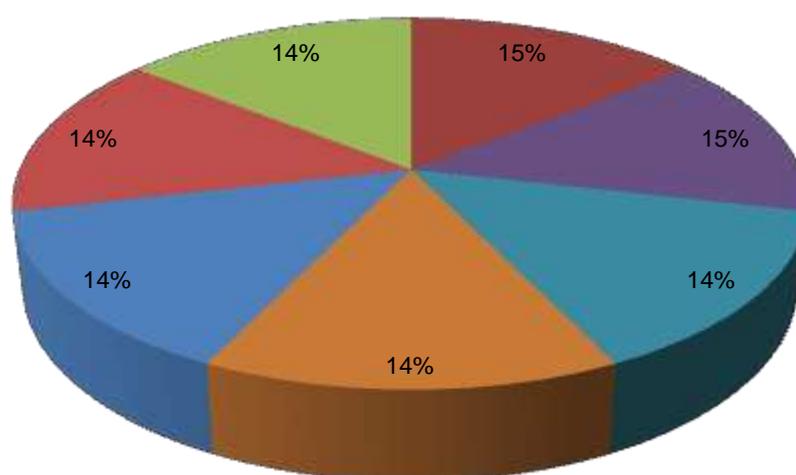
Segunda opción.

Los 7 titulados cada uno que represente el 14,28%, eligieron diferentes opciones como: docente de bachillerato, docente de educación básica, tareas dirigidas, supervisor zonal del ministerio de educación, terapia psicopedagógica, rector o director y docente de institutos pedagógicos, esto indica que cada cual elige cargos de acuerdo a sus intereses; pero tienen relación con la docencia.

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

Diferentes opciones ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

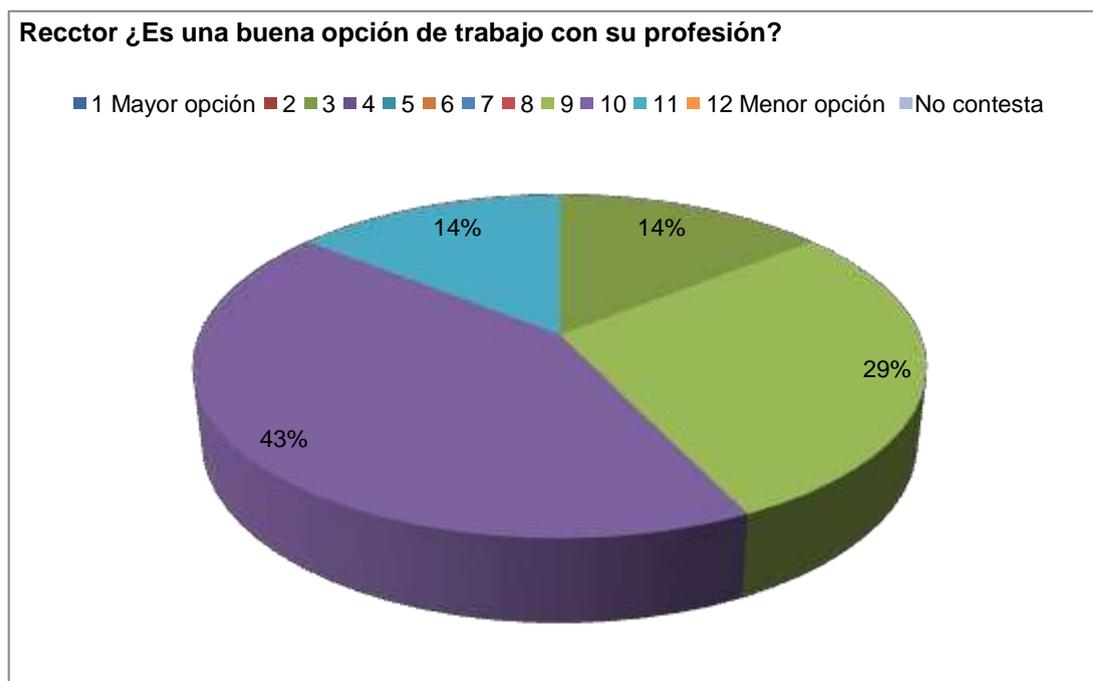
■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Tercera opción.

De los 7 titulados, tres de ellos que es el 42,85% eligieron el cargo de Rector o Director, dos escogieron el cargo de Investigador Educativo, cada uno representa el 14,28%, uno eligió el cargo de Docente Universitario y el último escogió el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, también con el 14,28%, en esta opción eligieron de acuerdo a la formación universitaria que es la docencia.

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



Cuarta opción.

De los siete encuestados, dos de ellos eligieron el cargo de Investigador Educativo, dos escogieron el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos; los dos grupos representan el 28,57%, los tres titulados restantes, cada uno que representa el 14,28%, eligieron diferentes cargos como: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, Docente de Bachillerato y Tareas dirigidas, todos tienden a inclinarse por una opción que tenga relación con la docencia.

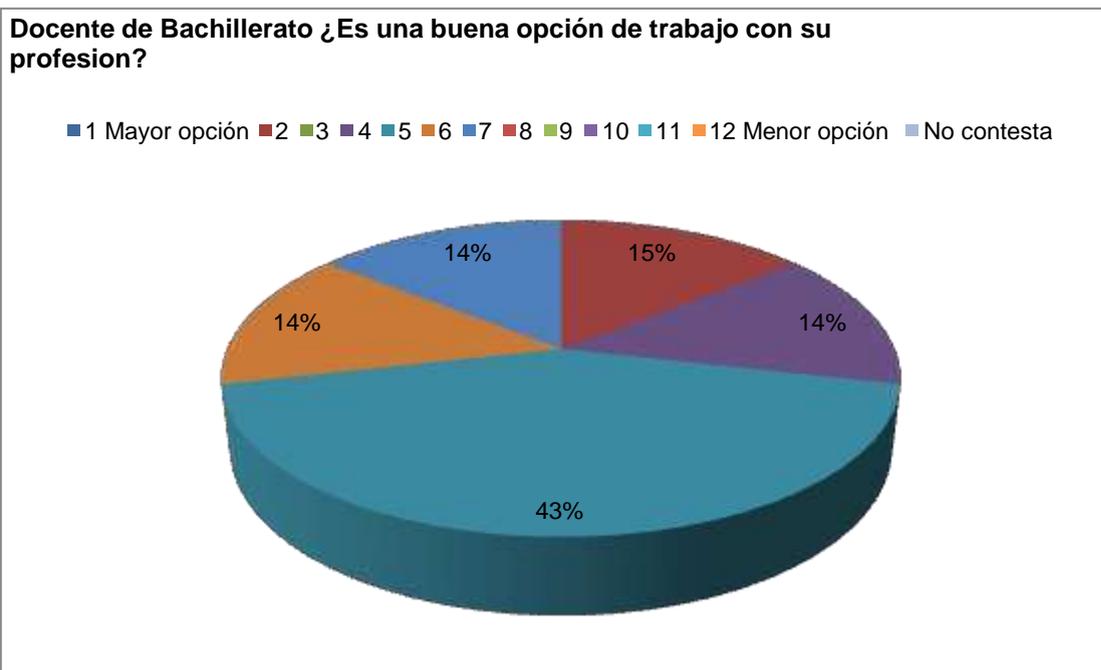
OPCIÓN	FRECUENCIA	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,5714286
4	2	28,5714286
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Quinta opción.

De los siete titulados, tres de ellos que es el 42,85%, eligieron el cargo de Docente de Bachillerato, los cuatro titulados restantes escogieron diferentes cargos como: Rector o Director, Investigador Educativo, Tareas dirigidas y Terapia psicopedagógica, cada uno demostrando el 14,28%; también en esta opción se puede observar la inclinación por aquello que tenga que ver con la educación.

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



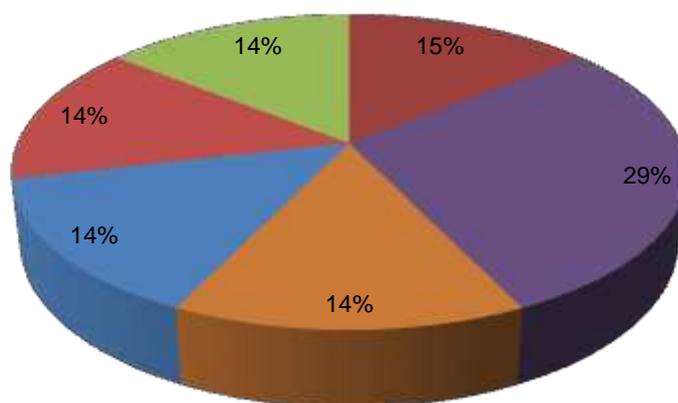
Sexta opción

De los siete encuestados, dos de ellos que es el 28,57%, eligieron el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos, los cinco titulados restantes cada uno es el 14,28%, escogieron diferentes cargos como: Docente de Institutos Pedagógicos, Docente de Bachillerato, Terapia psicopedagógica, Tareas dirigidas e Investigador Educativo, las opciones escogidas tienen relación con la educación.

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

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

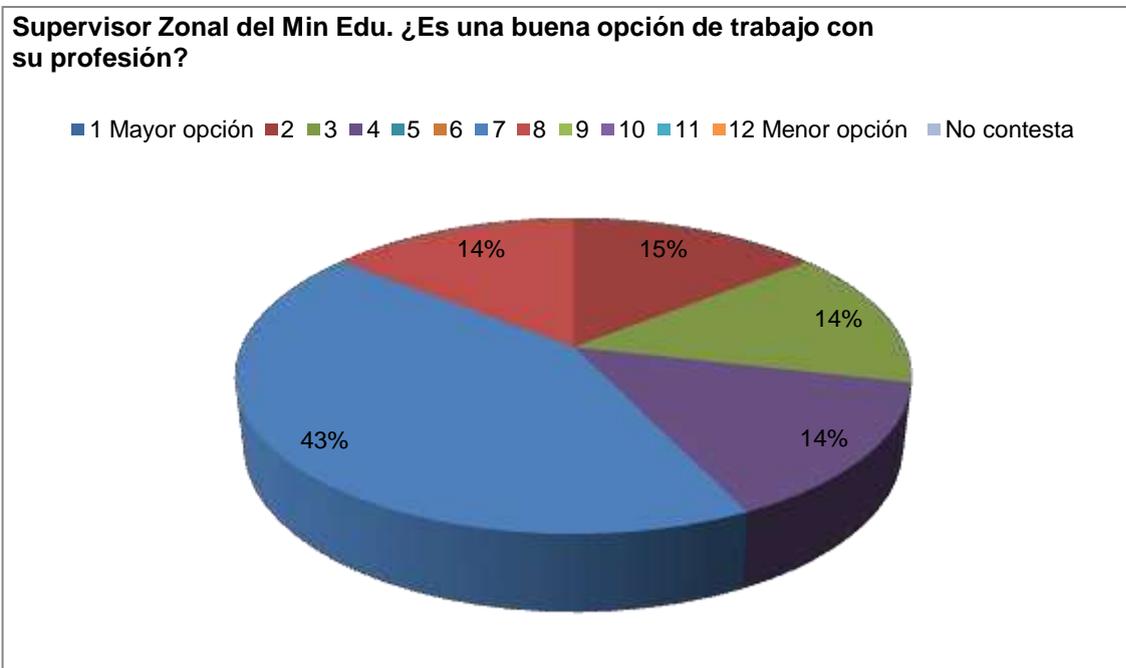
■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Séptima opción.

De los siete titulados, tres de ellos que es el 42,85%, eligieron el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, los cuatro titulados restantes escogieron diferentes cargos como: Tareas dirigidas, Consultor Educativo, Docente de Institutos Pedagógicos y Docente de Bachillerato, cada uno representa al 14,28%; aquí eligen la opción de acuerdo al rango que desean tener dentro de la educación.

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



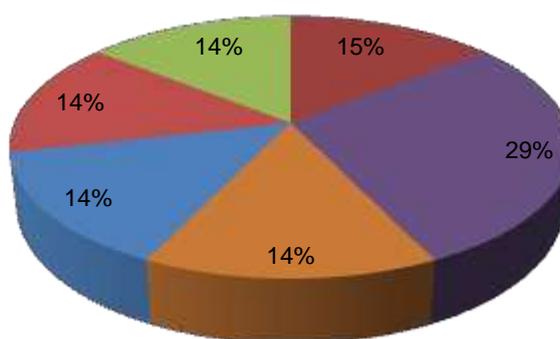
Octava opción.

De los siete encuestados, dos de ellos que es el 28,57%, eligieron el cargo de Terapia psicopedagógica, los cinco titulados, cada uno con el 14,28%, escogieron diferentes cargos como: Investigador Educativo, Tareas dirigidas, Consultor Educativo, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y Docente de Institutos Pedagógicos, todas las opciones se relacionan con la educación; pero en lo referente a las terapias psicopedagógicas se requiere de título de psicólogo, aun se diría que el titulado en docencia está preparado para estos retos..

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

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

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



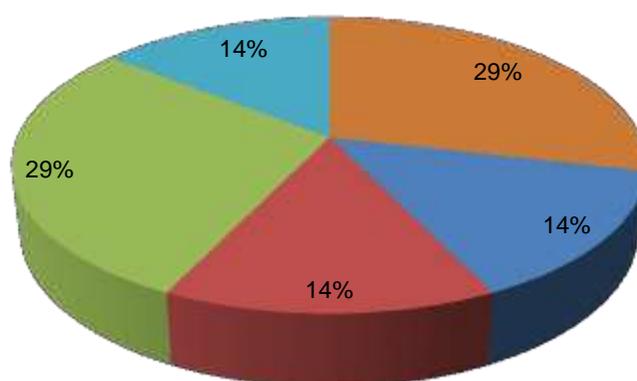
Novena opción.

De los siete encuestados, dos de ellos que es el 28,57%, eligieron el cargo de Consultor Educativo, dos con el 28,57%, escogieron el cargo de Docente Universitario, los tres titulados cada uno con el 14,28%, restantes eligieron diferentes cargos como: Gerente de ONG, Docente de Institutos Pedagógicos y Tareas dirigidas, la selección de las opciones es siempre relacionadas con la educación.

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

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

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



Décima opción.

De los siete titulados, tres de ellos eligieron el cargo de Docente Universitario, dos escogieron el cargo de Gerente de ONG y los dos titulados restantes cada uno de ellos con el 14,28% eligieron el cargo de Terapia psicopedagógica, todas las respuestas tienen relación con la educación.

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



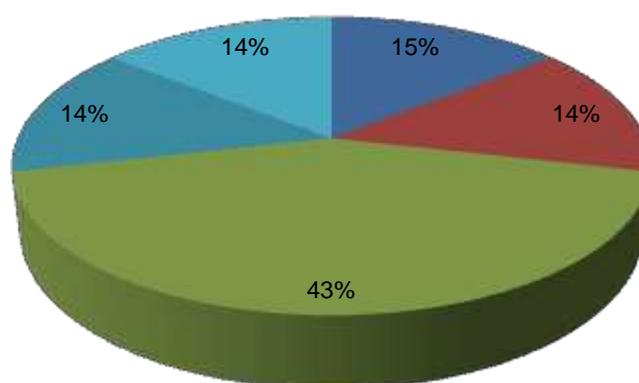
Décima primera opción.

De los siete titulados, tres de ellos que representa el 42,57%, eligieron el cargo de Gerente de ONG, los cuatro titulados restantes escogieron diferentes cargos como: Consultor Educativo, Docente Universitario, Cargo Burocrático y Rector o Director, cada uno con el 14,28%, la selección de opciones ya son fuera de las intenciones educacionales; lo que parece ya más es económica.

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

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

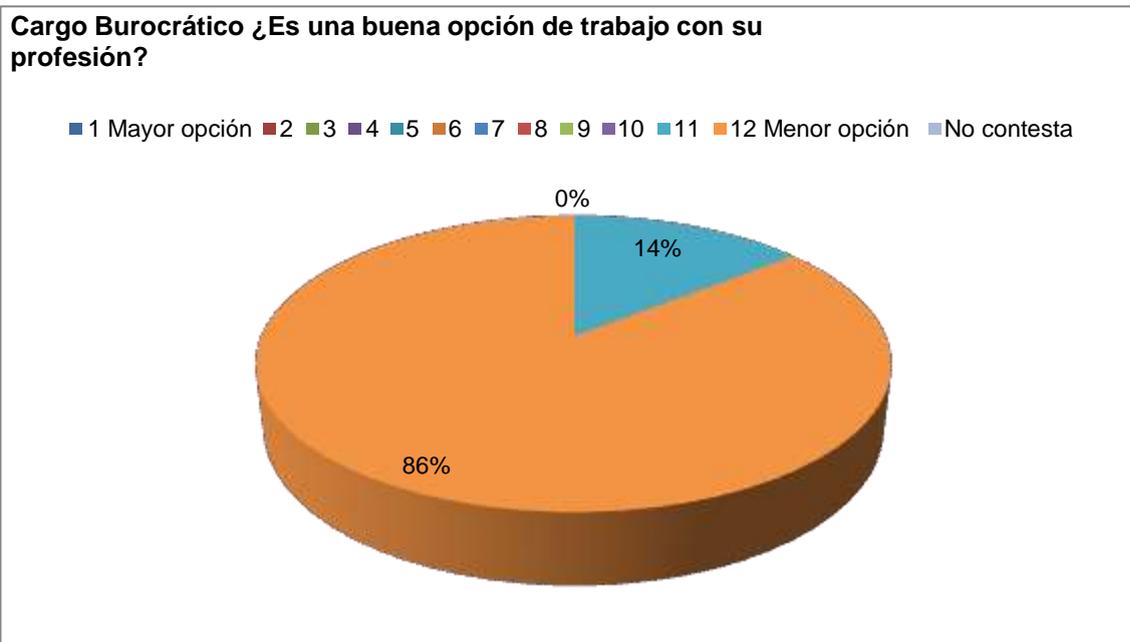
■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Décima segunda opción.

Seis titulados que es el 85,71%, eligieron el Cargo Burocrático y solo uno con el 14,28%, eligió el cargo de Gerente de ONG, aquí se observa que las opciones escogidas no tienen ninguna relación con la educación.

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

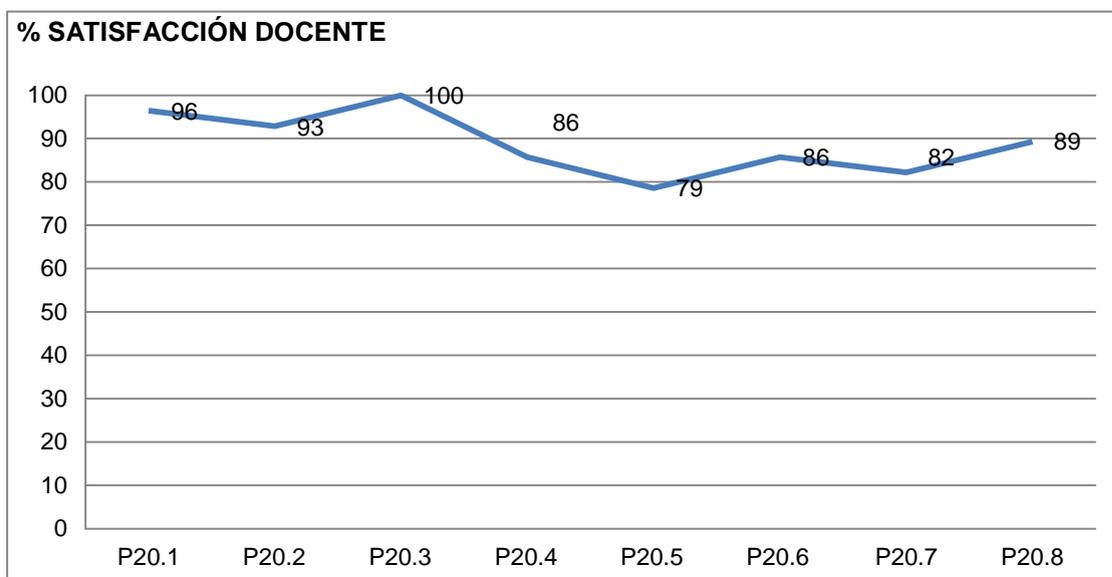


Otras opciones.

Tres titulados responden que podrían trabajar también en cargos políticos, uno manifiesta que podría trabajar en el Departamento de Educación y Cultura del Municipio Cantonal, otro responde que podría desempeñarse como Asesor Docente y los dos restantes no responden.

3.4. Satisfacción docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	93
P20.3	4	100
P20.4	3	86
P20.5	3	79
P20.6	3	86
P20.7	3	82
P20.8	4	89



El nivel de satisfacción docente oscila entre muy satisfactorio y medianamente satisfactorio; es decir que el titulado se encuentra muy satisfecho, tanto con la profesión que desempeña en la actualidad, como con la formación adquirida en los estudios universitarios, a continuación presentamos algunos aspectos analizados sobre dicha sa-

tatisfacción con el respectivo porcentaje de apreciación, este punto se relaciona con la cita “La Valoración de la Docencia “de Denise Vaillant – 2009.

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

Los estudios de Ciencias de la Educación tienen un nivel de **Muy Satisfecho** en relación al ejercicio de la docencia con un 96% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 4%, como lo podemos observar en la pregunta 20.1 del cuadro.

3.4.2. Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.

Los estudios de Ciencias de la Educación tienen un nivel de **Muy Satisfecho** en relación al progreso social que el titulado logra con el ejercicio de la docencia en un 93% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 7%, como se observa en la pregunta 20.2 de los cuadros anteriores.

3.4.3. Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente .

El prestigio obtenido en el entorno laboral del titulado, se ubica en el nivel de **Muy Satisfecho** con un 100%, dato que ilustramos en los cuadros anteriores en la pregunta 20.3.

3.4.4. Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.

Los estudios de Ciencias de la Educación, le proporcionan al titulado la posibilidad de ascensos laborales en la institución en un nivel de **Muy Satisfecho** con un 86% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 14%, como lo podemos en la pregunta 20.4 del cuadro.

3.4.5. Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.

Los estudios de Ciencias de la Educación, le proporcionan al titulado la posibilidad de obtener un salario acorde con las funciones realizadas en su trabajo en un nivel de **Muy Satisfecho** con un 79% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 21%, como lo podemos observar en la pregunta 20.5 del cuadro.

3.4.6. Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

Los estudios de Ciencias de la Educación, le dan al titulado la capacidad para desarrollar diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula en un nivel de **Muy Satisfecho** con un 86% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 14%, como se indica en la pregunta 20.6 del cuadro.

3.4.7. Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.

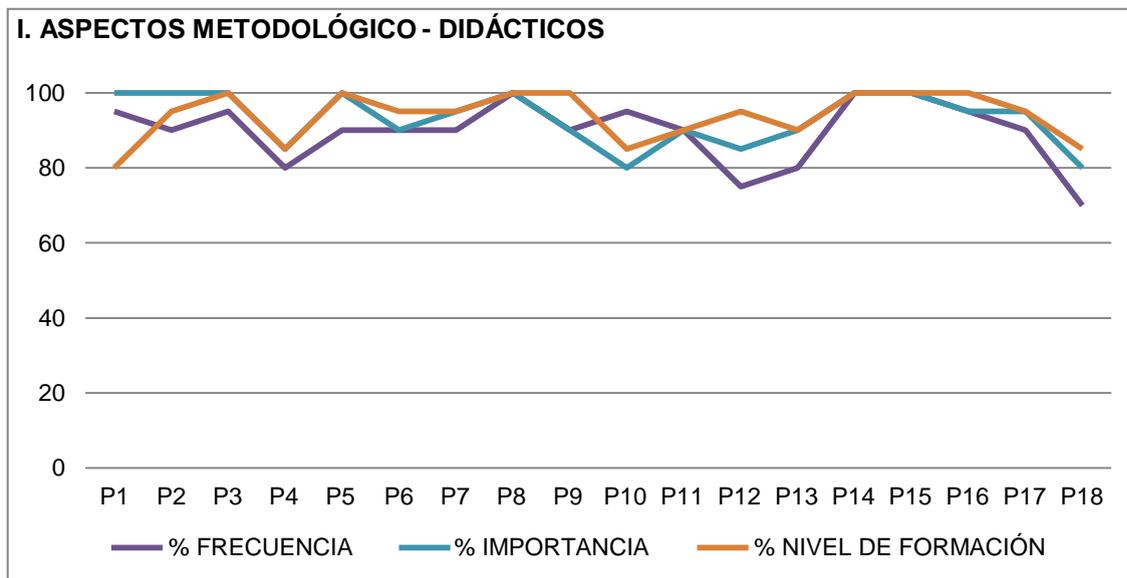
El titulado en Ciencias de la Educación, tiene las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos, gracias a la formación y preparación adquirida de la U.T.P.L. en un nivel de **Muy Satisfecho** con un 82% y en un nivel de **Medianamente Satisfecho** con un 18%, como de observa en la pregunta 20.7 de los cuadros.

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 titulados.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Los aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado son los siguientes:

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pre-gunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	95	4	100	3	80
P2	4	90	4	100	4	95
P3	4	95	4	100	4	100
P4	3	80	3	85	3	85
P5	4	90	4	100	4	100
P6	4	90	4	90	4	95
P7	4	90	4	95	4	95
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	90	4	90	4	100
P10	4	95	3	80	3	85
P11	4	90	4	90	4	90
P12	3	75	3	85	4	95
P13	3	80	4	90	4	90
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	95	4	95	4	100
P17	4	90	4	95	4	95
P18	3	70	3	80	3	85



Los aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado, son todas las actividades de planificación y ejecución de las tareas del trabajo docente que el titulado universitario tiene que llevar de la mano en su labor docente dentro del establecimiento donde trabaja, de las cuales detallamos a continuación con el rango de cumplimiento, esto se relaciona con la cita “Estándares de gestión educativa” del Ministerio de Educación – 2012.

P1. Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P2. Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P3. Planifican actividades de aula, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P4. Ejecutan actividades de aula novedosa y creativa, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P5. Organizan espacios de aula, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P6.Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P7. Crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P8.Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P9.Aplican las didácticas específicas de la asignatura, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P10. Aplican la psicología de la educación en el aula, con muy alta frecuencia, con un 90%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P11. Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P12. Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P13. Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, con bastante frecuencia, con un 80%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P14. Revisan las tareas estudiantiles, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P15. Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P16. Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

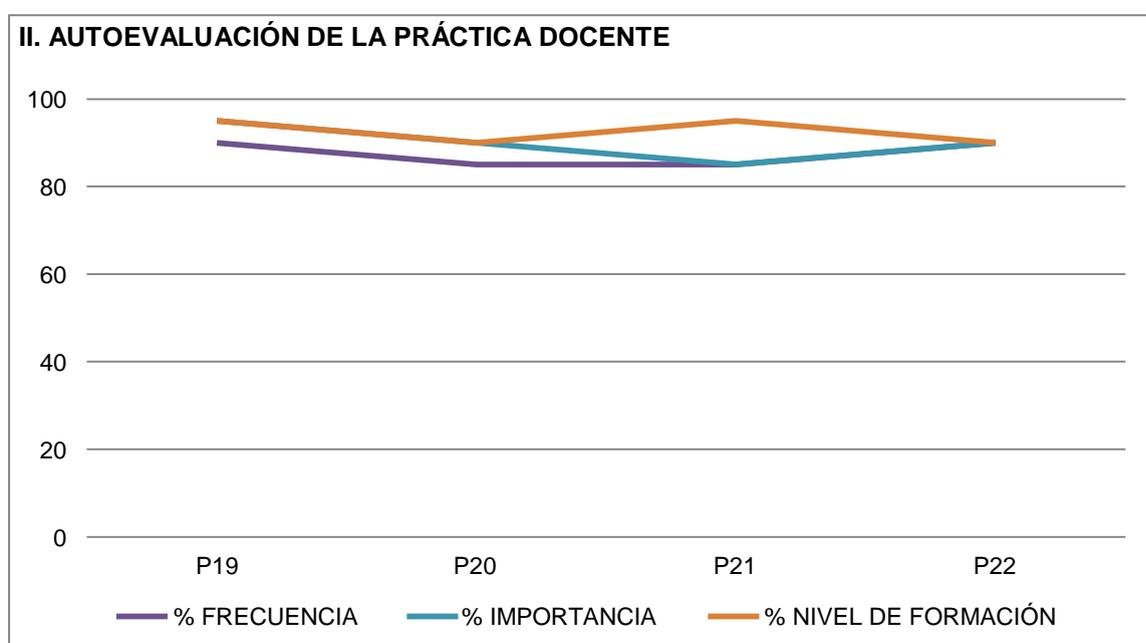
P17. Atienden a las necesidades individuales de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P18. Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 85%.

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

Los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado son los siguientes:

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	90	4	95	4	95
P20	3	85	4	90	4	90
P21	3	85	3	85	4	95
P22	4	90	4	90	4	90



Los titulados demuestran que la autoevaluación de la práctica docente es un requisito de trabajo ya que dentro de este aspecto se realizan actividades de apreciación del trabajo diario, haciendo uso del análisis y la evaluación de todo el proceso de enseñanza como lo señalan a continuación desarrollado, esto explica el contenido de la cita “¿Para qué sirven los Estándares de la Calidad Educativa?” del Ministerio de Educación - 2012

P19. Realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P20. Evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, con bastante frecuencia, con un 85%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

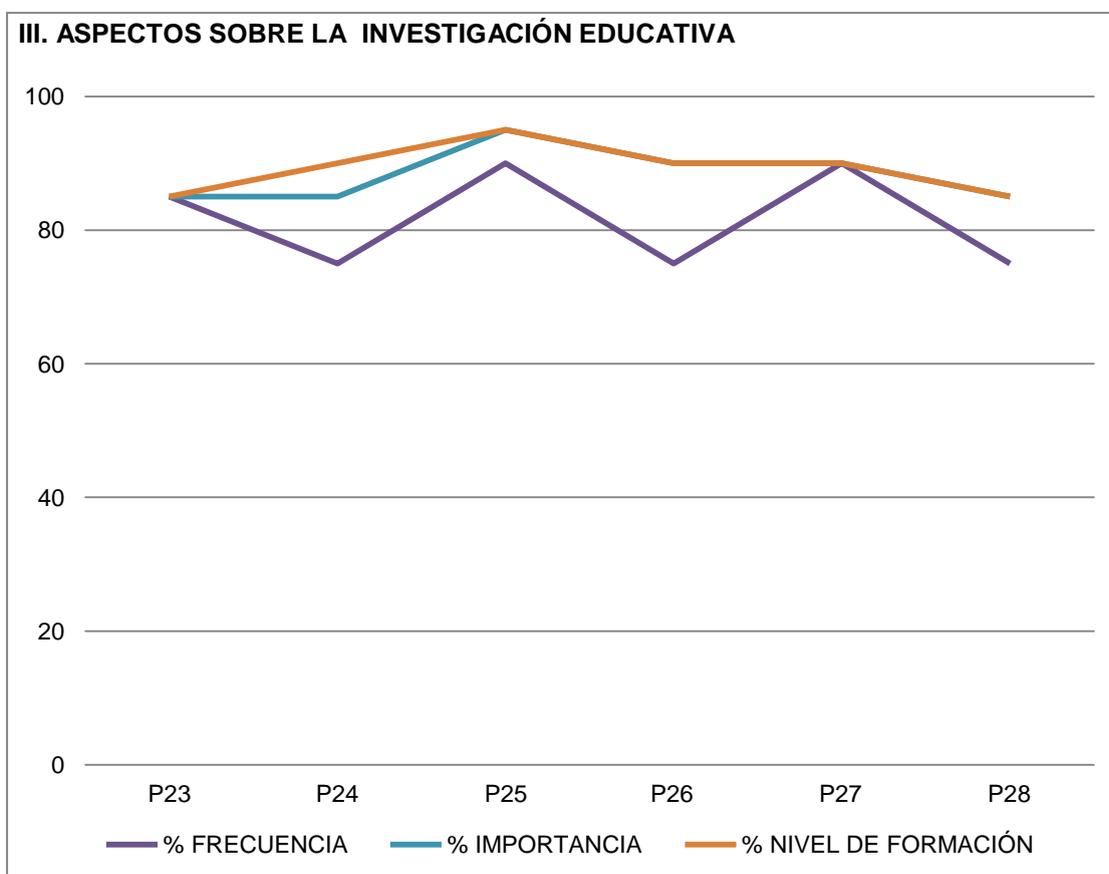
P21. Analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P22. Evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

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

Los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado son los siguientes:

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	85	3	85	3	85
P24	3	75	3	85	4	90
P25	4	90	4	95	4	95
P26	3	75	4	90	4	90
P27	4	90	4	90	4	90
P28	3	75	3	85	3	85



Los aspectos sobre la investigación educativa, están directamente enmarcados en la necesidad de descubrir los elementos que ayuden al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, dichos aspectos se detallan a continuación con su cumplimiento por parte de los docentes, los mismos que demuestran una estrecha relación con la cita “Estándares de desempeño profesional docente” del Ministerio de Educación – 2012.

P23. Conducen investigaciones relacionadas a su labor, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P24. Participan en proyectos de investigación e innovación educativa, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con un 90%.

P25. Investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P26. Diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, lo hacen con bastante frecuencia, con un 75%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

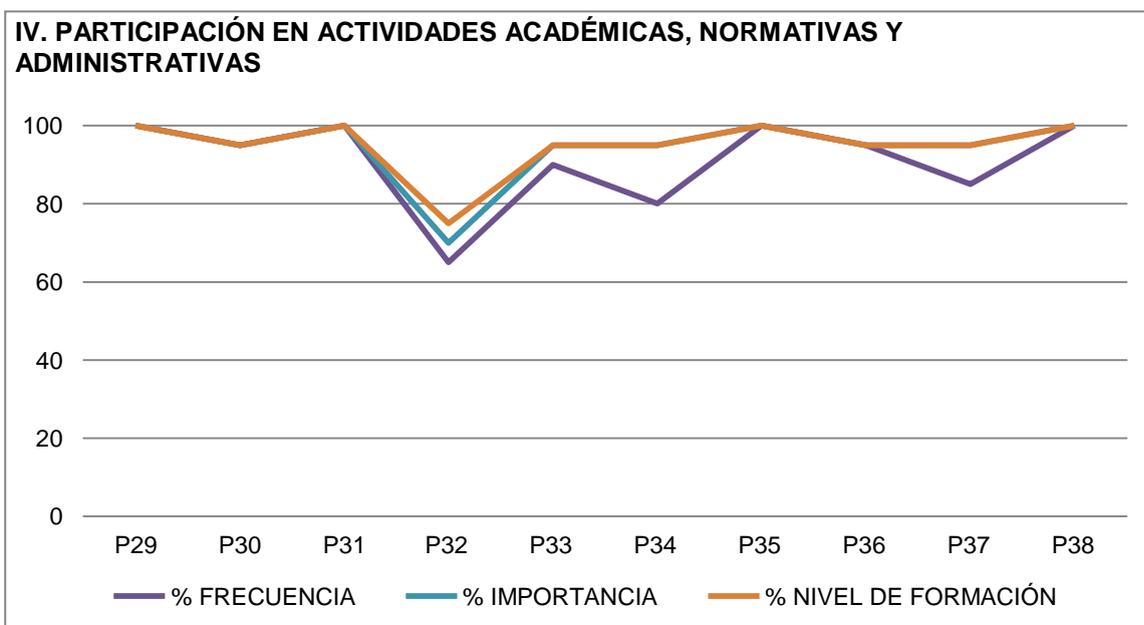
P27. Implementan, realizan el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P28. Determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

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

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, lo realizan en los siguientes aspectos:

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	95	4	95	4	95
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	65	3	70	3	75
P33	4	90	4	95	4	95
P34	3	80	4	95	4	95
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	95	4	95	4	95
P37	3	85	4	95	4	95
P38	4	100	4	100	4	100



La participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, es muy exitosa ya que ayuda a relacionarse con toda la comunidad educativa y promover losos de amistad, estos aspectos se detallan a continuación demostrando la relación con la cita “Estándares de la Calidad de Educación” del Ministerio de Educación – 2012

P29. Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P30. Participan en Juntas de Profesores, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P31. Promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P32. Ejercen funciones administrativas, con bastante frecuencia, con un 65%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P33. Conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P34. Estudian la realidad local y nacional, con bastante frecuencia, con un 80%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P35. Colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P36. Se empoderan de las metas y objetivos institucionales, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

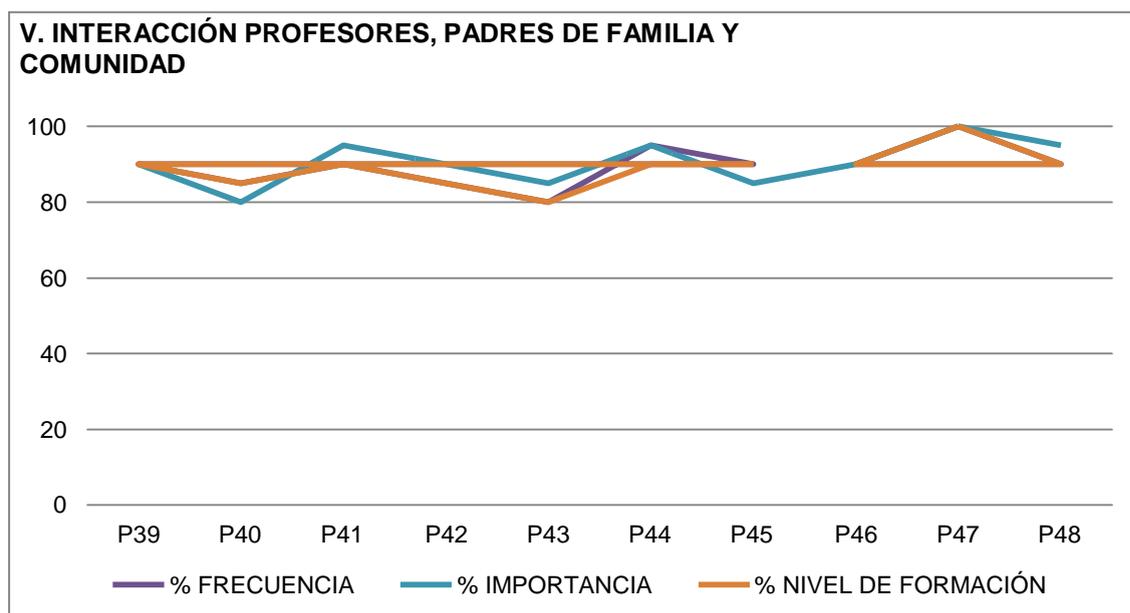
P37. Elaboran reglamentos internos de las comisiones, con bastante frecuencia, con un 85%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P38. Conocen y aplican el Código de Convivencia, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

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

La interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado, lo realizan en los siguientes aspectos:

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	90	4	90	4	90
P40	3	85	3	80	3	85
P41	4	90	4	95	4	90
P42	3	85	4	90	3	85
P43	3	80	3	85	3	80
P44	4	95	4	95	4	90
P45	4	90	3	85	4	90
P46	4	90	4	90	4	90
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	90	4	95	4	90



La interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado, es muy exitosa ya que ayuda a conocer de mejor manera la realidad de los estudiantes, de sus padres y del sector donde vive, así estrechar lasos de amistad, estos aspectos se detallan a continuación demostrando la relación con la cita “El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias que le demandan responsabilidad con es-

tudiantes, padres de familia, colegas, autoridades y su propio entorno” de Beatrice Avalos - CIAE-Universidad de Chile 11/01/2009

P39.Promueven acciones de relación con la comunidad, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P40.Colaboran en programas de desarrollo comunitario, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P41. Promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P42.Interactúan con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, con bastante frecuencia, con un 85%, con muy alta prioridad en un 90% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P43.Intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P44.Conocen el entorno social de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P45.Organizan eventos de integración dentro de la Institución, con muy alta frecuencia, con un 90%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P46.Participan en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes), con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

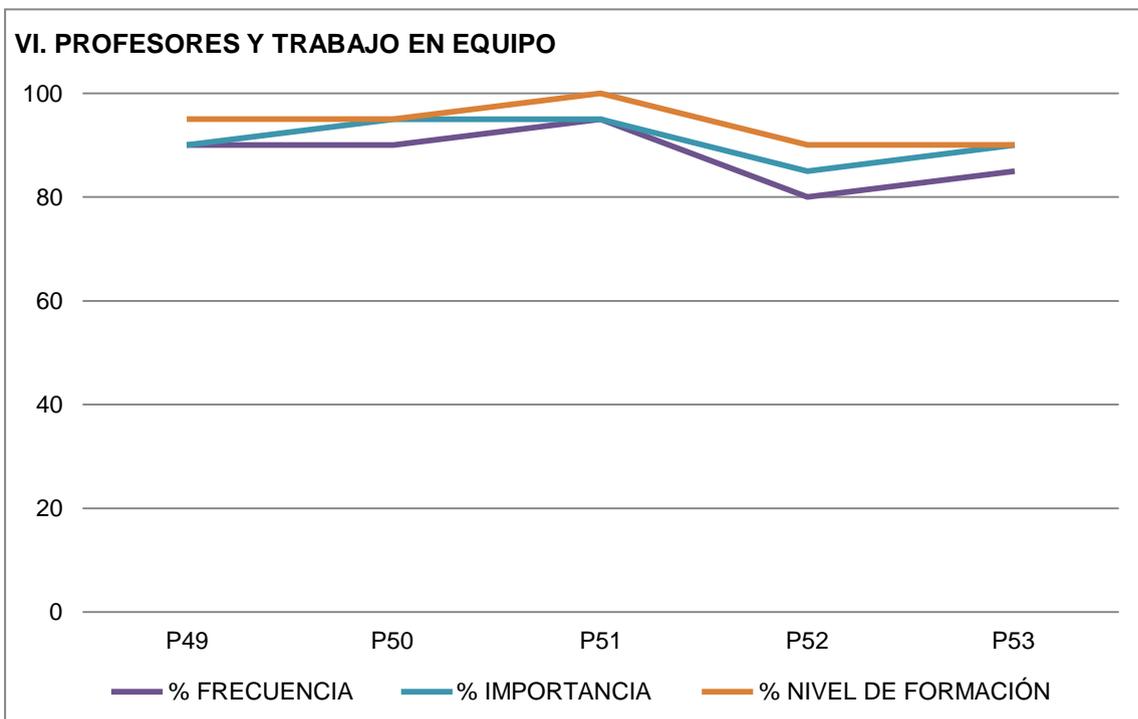
P47.Atienden a los representantes legales de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%

P48. Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

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

Según el criterio de los titulados, las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, son las siguientes:

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	90	4	90	4	95
P50	4	90	4	95	4	95
P51	4	95	4	95	4	100
P52	3	80	3	85	4	90
P53	3	85	4	90	4	90



Los profesores desarrollan trabajos en equipo con mucha responsabilidad y profesionalismo, esto ayuda a fortalecer su desempeño docente con el intercambio de conocimientos y producir muchos logros en el aprendizaje, a continuación detallamos las actividades de este punto con su respectivo cumplimiento demostrando que tiene relación con la cita “El acompañamiento de los nuevos docentes” de Beatrice Avalos - CIAE-Universidad de Chile 11/01/2009

P49.Realizan reuniones de planificación con otros docentes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P50.Colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P51.Participan en sesiones de trabajo, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

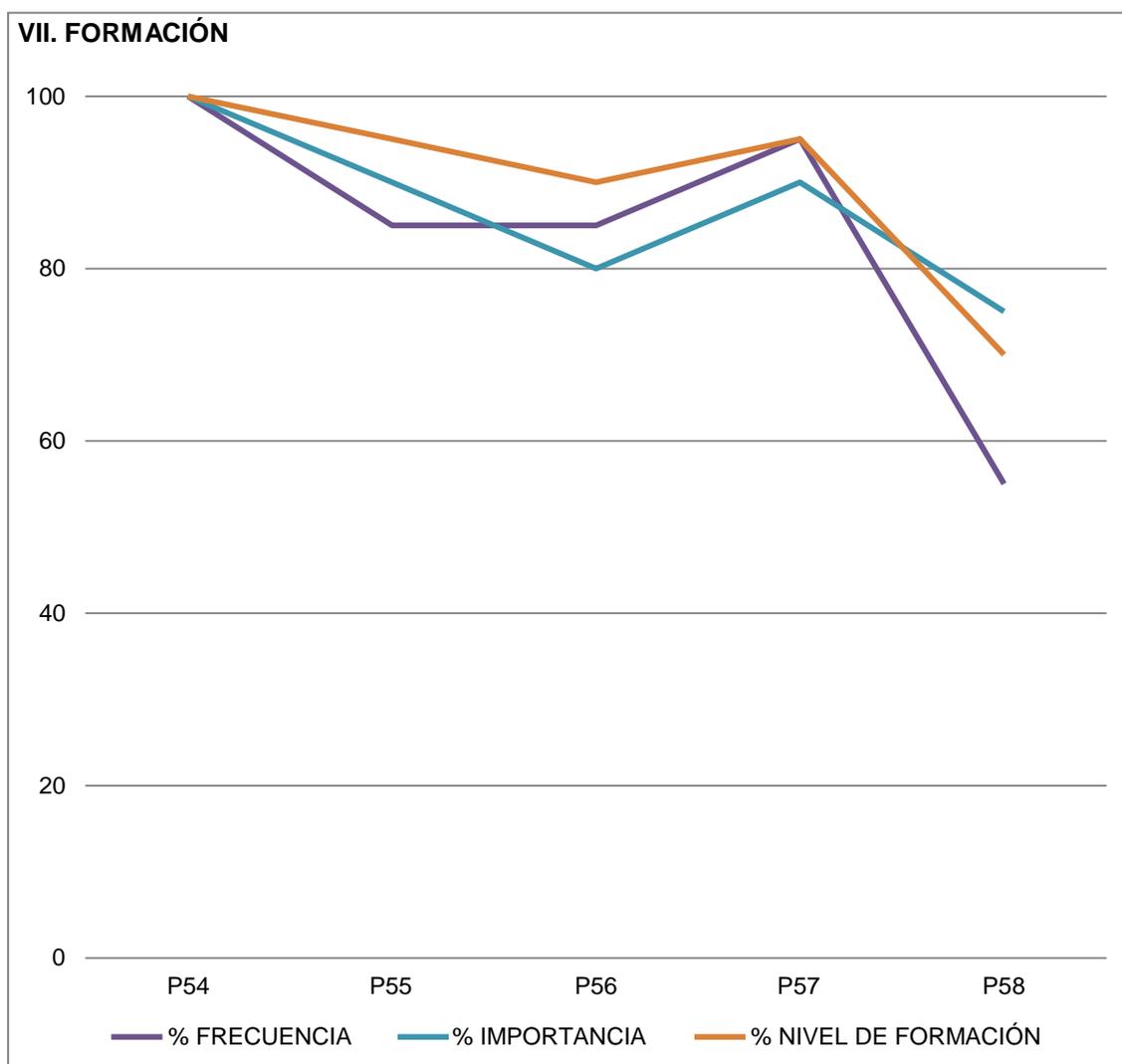
P52.Trabajan en proyectos curriculares en equipo, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P53.Participan en Círculos de Estudio, con bastante frecuencia, con un 85%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Desde el punto de vista de los titulados las actividades de formación que ejecuta el titulado, son las siguientes:

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	3	85	4	90	4	95
P56	3	85	3	80	4	90
P57	4	95	4	90	4	95
P58	2	55	3	75	3	70



La formación de los profesionales en la docencia es casi permanente, ya que aquellos buscan capacitarse con sus propios medios, para estar actualizados e innovar sus actividades diarias en las aulas, a continuación se detalla la asistencia a diferentes cursos de formación por parte de los titulados, este aspecto tiene relación con la cita “Programa de capacitación laboral” de Mauricio León - 2009

P54. Asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P55.Asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, con bastante frecuencia, con un 85%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P56.Asisten a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic’s) para aplicación en el aula, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 80% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P57. Asisten a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

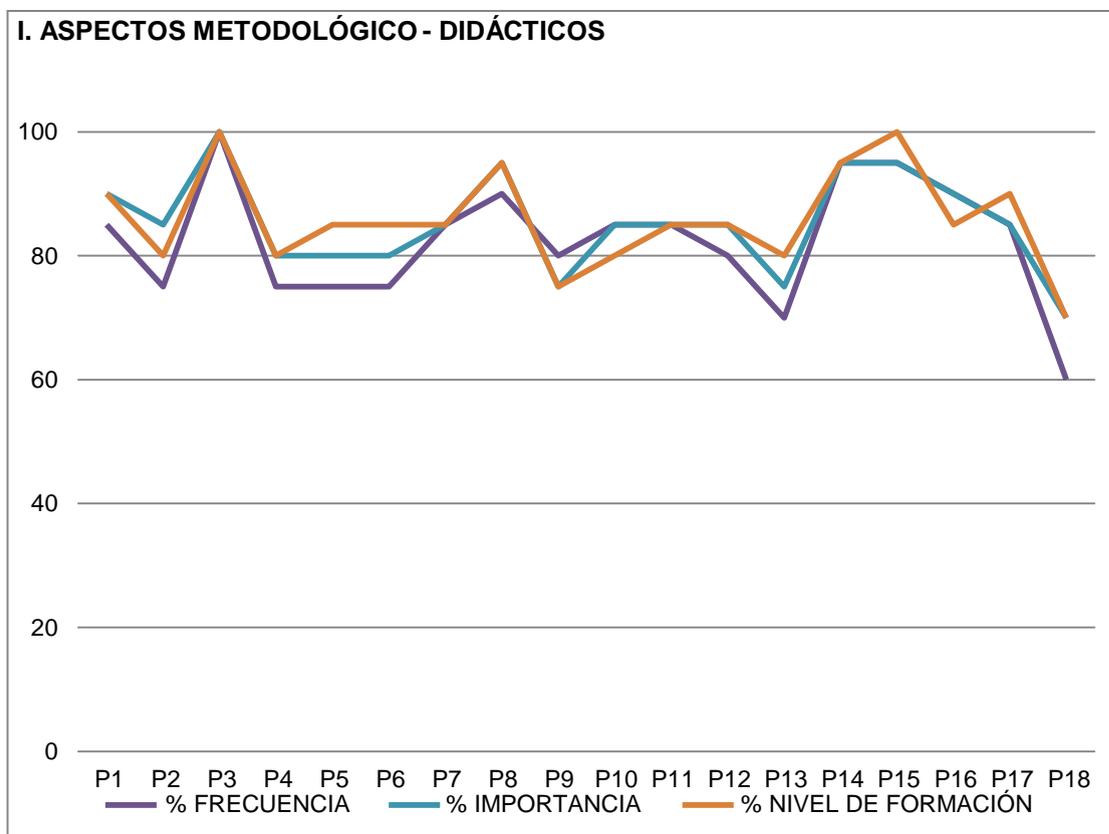
P58.Asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, con poca frecuencia, con un 55%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 70%

3.6. 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.

3.6.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Los aspectos metodológico-didácticos que desarrollan los titulados se resumen en las siguientes tablas:

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	85	4	90	4	90
P2	3	75	3	85	3	80
P3	4	100	4	100	4	100
P4	3	75	3	80	3	80
P5	3	75	3	80	3	85
P6	3	75	3	80	3	85
P7	3	85	3	85	3	85
P8	4	90	4	95	4	95
P9	3	80	3	75	3	75
P10	3	85	3	85	3	80
P11	3	85	3	85	3	85
P12	3	80	3	85	3	85
P13	3	70	3	75	3	80
P14	4	95	4	95	4	95
P15	4	95	4	95	4	100
P16	4	90	4	90	3	85
P17	3	85	3	85	4	90
P18	2	60	3	70	3	70



Según los empleadores, en este punto ellos expresan que el desarrollo de actividades en los aspectos metodológico-didácticos es menor a la que los titulados demuestran; pero sin embargo el titulado planifican y ejecuta las tareas del trabajo docente en porcentajes aceptables, de las cuales detallamos a continuación con el rango de cumplimiento, esto se relaciona con la cita “Estándares de la Calidad educativa” del Ministerio de Educación – 2012.

P1. Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, con bastante frecuencia, con un 85%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P2. Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P3.Planifican actividades de aula, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P4.Ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P5. Organizan espacios de aula, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P6.Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P7.Crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P8.Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P9.Aplican las didácticas específicas de la asignatura, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P10.Aplican la psicología de la educación en el aula, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P11.Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P12.Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P13.Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P14.Revisan las tareas estudiantiles, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P15.Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P16.Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un bastante nivel de formación con 85%.

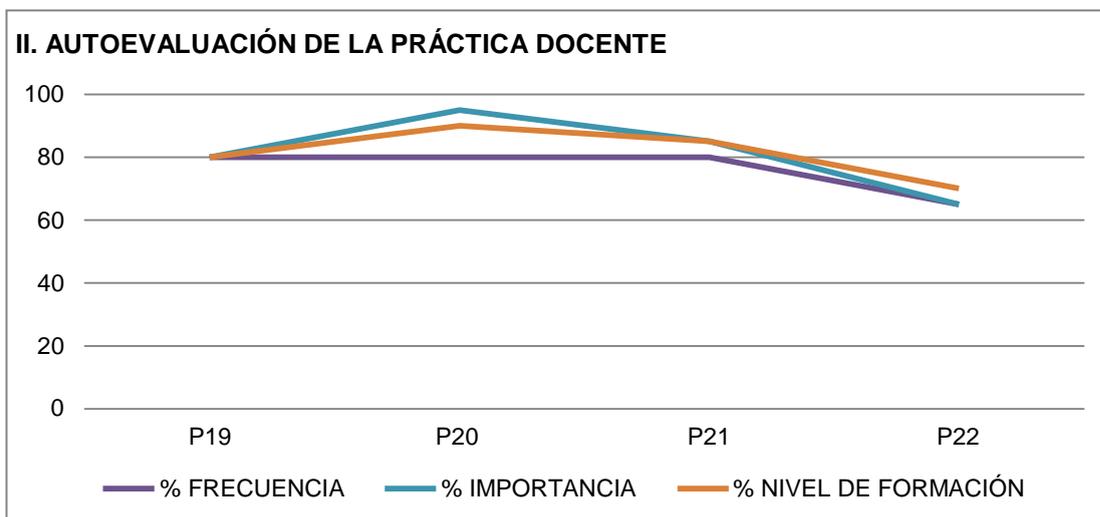
P17.Atienden a las necesidades individuales de los estudiantes, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P18.Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 70%.

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

Los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado están resumidos en las siguientes tablas:

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	3	80	3	80
P20	3	80	4	95	4	90
P21	3	80	3	85	3	85
P22	3	65	3	65	3	70



De igual manera en lo que respecta a la autoevaluación de la práctica docente, los empleadores demuestran que los titulados realizan estas actividades en menores proporciones haciendo uso del análisis y la evaluación de todo el proceso de enseñanza como se explica a continuación, esto se relaciona con el contenido de la cita “Estándares de la Calidad Educativa” del Ministerio de Educación - 2012

P19. Realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P20. Evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, con bastante frecuencia, con un 80%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

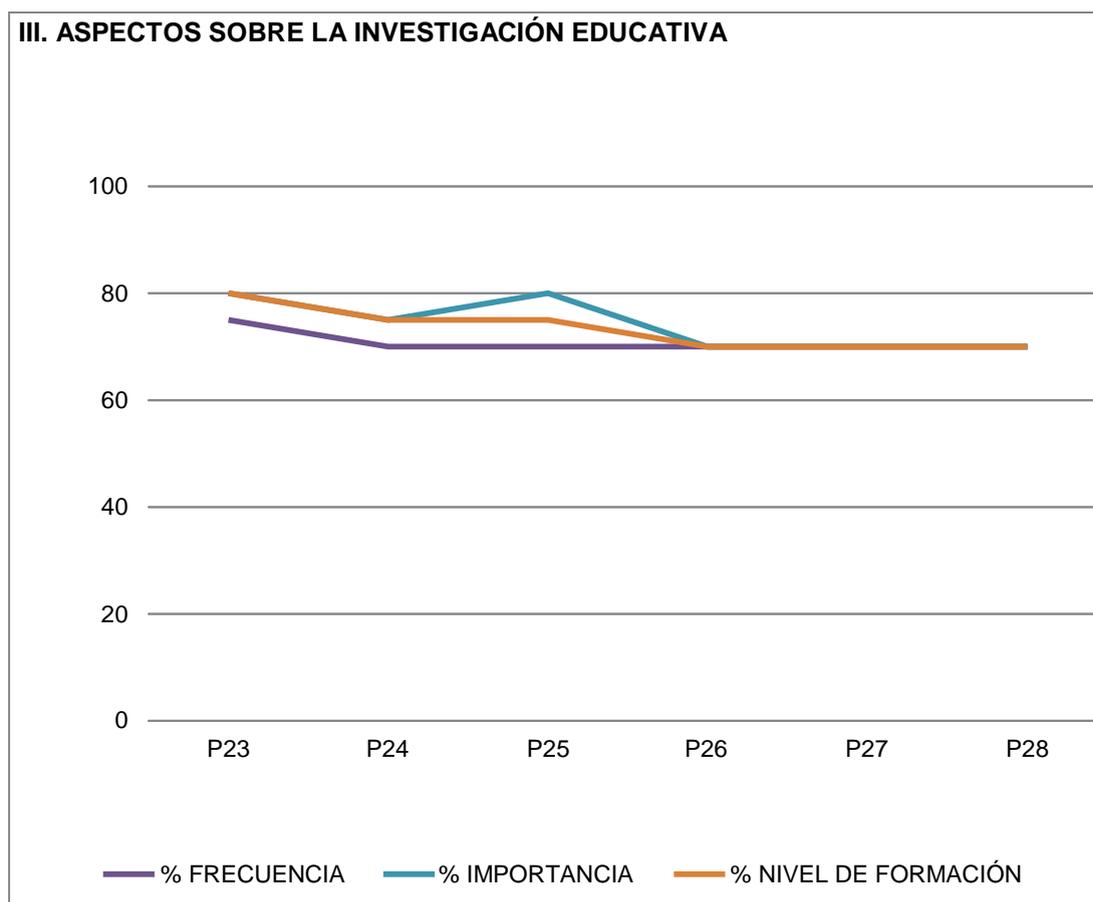
P21. Analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P22. Evalúan y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, con bastante frecuencia, con un 65%, con bastante prioridad en un 65% y con un bastante nivel de formación con 70%.

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

Los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado se resumen en las siguientes tablas:

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	80	3	80
P24	3	70	3	75	3	75
P25	3	70	3	80	3	75
P26	3	70	3	70	3	70
P27	3	70	3	70	3	70
P28	3	70	3	70	3	70



En lo que respecta a la investigación educativa, los empleadores desde su punto de vista nos dieron a conocer que los titulados participan en proyectos relacionados con la investigación de la educación con mucha prioridad como se lo detalla en los siguientes puntos, dichos aspectos se relacionan con “Estándares de desempeño profesional docente” del Ministerio de Educación – 2012.

P23.Conducen investigaciones relacionadas a su labor, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P24.Participan en proyectos de investigación e innovación educativa, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P25.Investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P26.Diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 70%.

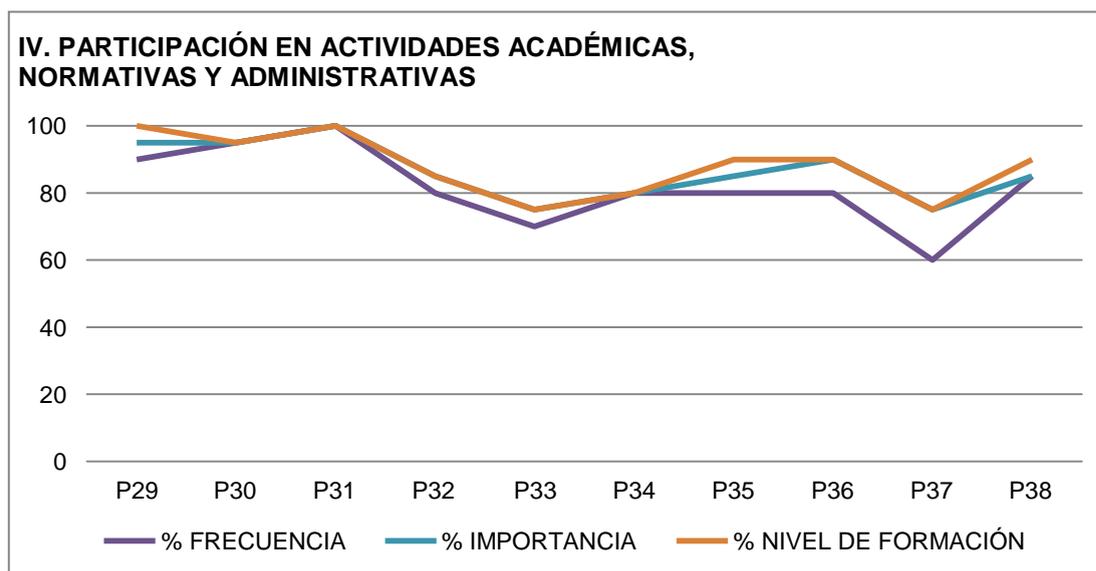
P27.Implementan, realizan el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 70%.

P28.Determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 70%.

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

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado según el criterio de los empleadores, lo realizan en los siguientes aspectos:

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	90	4	95	4	100
P30	4	95	4	95	4	95
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	80	3	85	3	85
P33	3	70	3	75	3	75
P34	3	80	3	80	3	80
P35	3	80	3	85	4	90
P36	3	80	4	90	4	90
P37	2	60	3	75	3	75
P38	3	85	3	85	4	90



La participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, es la parte más importante del desempeño del docente ya que los titulados desarrollan actividades educativas con mucha profesionalidad y logro de éxitos como lo indican las preguntas a continuación, dichos aspectos se relacionan con la cita “Estándares de la Calidad de Educación” del Ministerio de Educación – 2012

P29.Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P30.Participan en Juntas de Profesores, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

P31.Promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P32.Ejercen funciones administrativas, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P33.Conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P34.Estudian la realidad local y nacional, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P35.Colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo, con bastante frecuencia, con un 80%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P36.Se empoderan de las metas y objetivos institucionales, con bastante frecuencia, con un 80%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

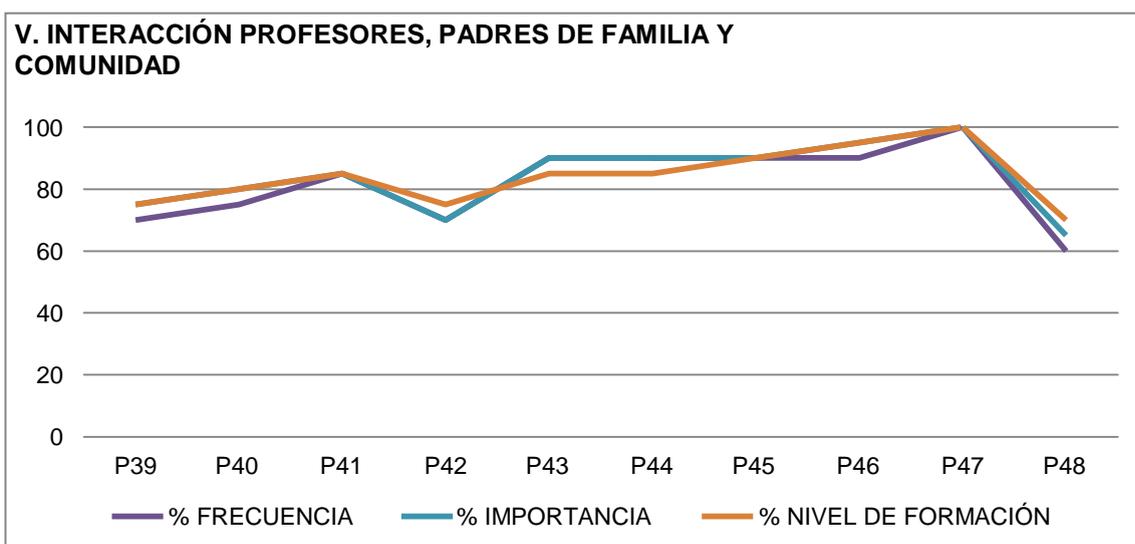
P37.Elaboran reglamentos internos de las comisiones, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P38.Conocen y aplican el Código de Convivencia, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

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

La interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado según el criterio de los empleadores, estos interactúan en los siguientes aspectos:

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	70	3	75	3	75
P40	3	75	3	80	3	80
P41	3	85	3	85	3	85
P42	3	70	3	70	3	75
P43	4	90	4	90	3	85
P44	4	90	4	90	3	85
P45	4	90	4	90	4	90
P46	4	90	4	95	4	95
P47	4	100	4	100	4	100
P48	2	60	3	65	3	70



La interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado, es la mejor manera para interrelacionarse con la realidad de los estudiantes, de sus padres y del sector de su domicilio y poder tratar los problemas de los estudiantes más de cerca, a continuación se presentan las preguntas con su respectivo análisis, para así demostrar la relación con la cita “El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias que le demandan responsabilidad con estudiantes, padres de familia, colegas, autoridades y su propio entorno” de Beatrice Avalos - CIAE-Universidad de Chile 11/01/2009

P39.Promueven acciones de relación con la comunidad, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P40.Colaboran en programas de desarrollo comunitario, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P41.Promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P42.Interactúan con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P43.Intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P44.Conocen el entorno social de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P45.Organizan eventos de integración dentro de la Institución, con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 90% y con un nivel de formación muy alto con 90%.

P46.Participan en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes), con muy alta frecuencia, con un 90%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

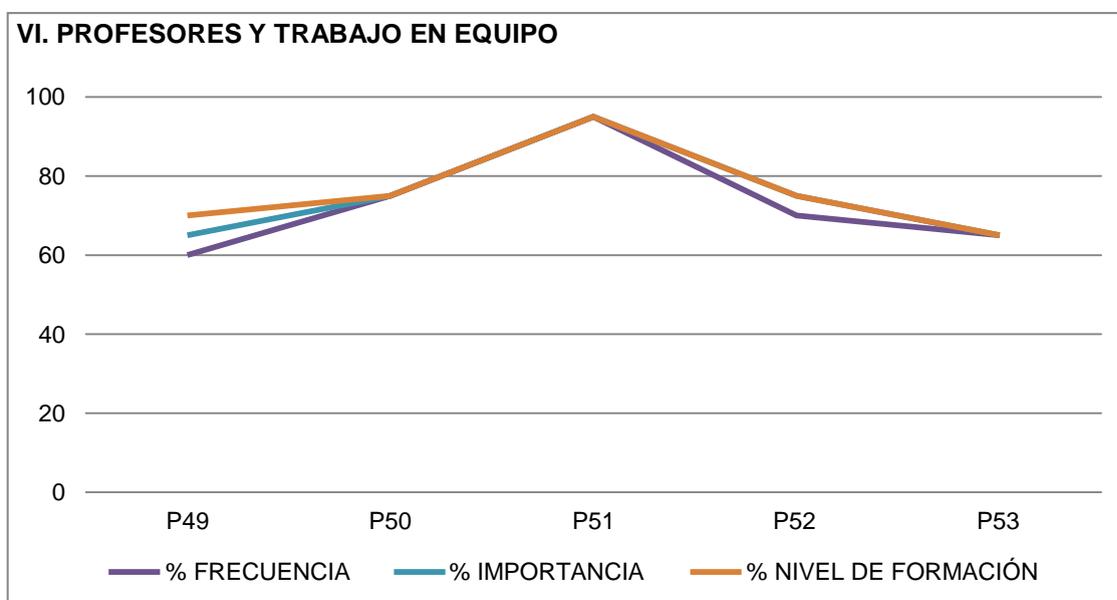
P47.Atienden a los representantes legales de los estudiantes, con muy alta frecuencia, con un 100%, con una muy alta prioridad en un 100% y con un nivel de formación muy alto con 100%.

P48.Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 65% y con un bastante nivel de formación con 70%.

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

Según el criterio de los empleadores, las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, son las siguientes:

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	60	3	65	3	70
P50	3	75	3	75	3	75
P51	4	95	4	95	4	95
P52	3	70	3	75	3	75
P53	3	65	3	65	3	65



Los docentes intercambian experiencias, participando en las tareas que desarrollan en el trabajo de equipo durante el tiempo que permanecen en los establecimientos, para un mejor desenvolvimiento en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, las preguntas analizadas que se presentan a continuación tienen estrecha relación con la cita “El acompañamiento de los nuevos docentes” de Beatrice Avalos - CIAE-Universidad de Chile 11/01/2009

P49.Realizan reuniones de planificación con otros docentes, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 65% y con un bastante nivel de formación con 70%.

P50.Colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P51.Participan en sesiones de trabajo, con muy alta frecuencia, con un 95%, con una muy alta prioridad en un 95% y con un nivel de formación muy alto con 95%.

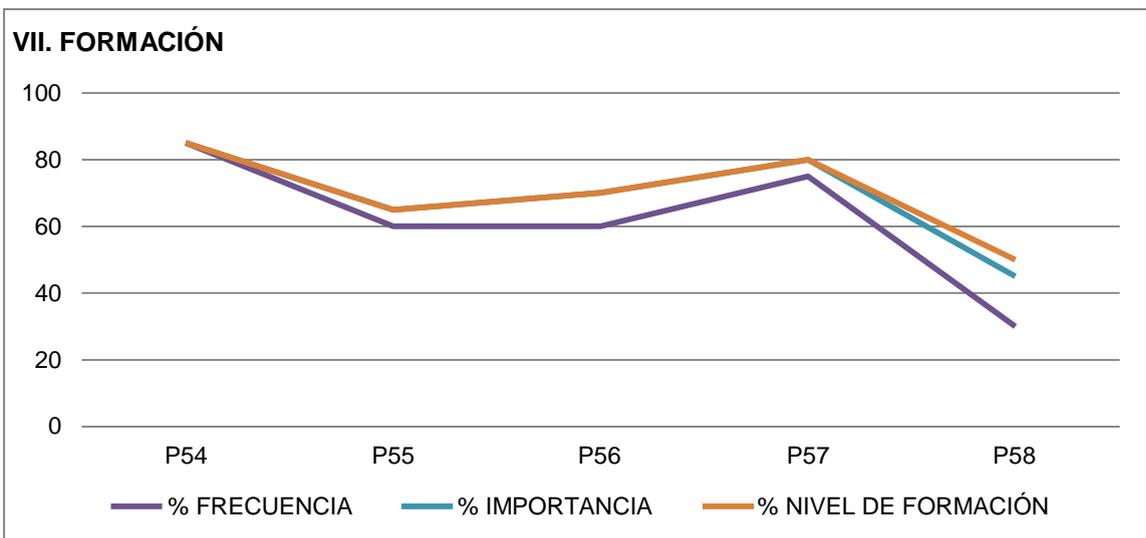
P52.Trabajan en proyectos curriculares en equipo, con bastante frecuencia, con un 70%, con bastante prioridad en un 75% y con un bastante nivel de formación con 75%.

P53.Participan en Círculos de Estudio, con bastante frecuencia, con un 65%, con bastante prioridad en un 65% y con un bastante nivel de formación con 65%.

3.6.7. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN QUE EJECUTA EL TITULADO.

Las actividades de formación que ejecuta el titulado desde el punto de vista de los empleadores, son las siguientes:

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	85	3	85	3	85
P55	2	60	3	65	3	65
P56	2	60	3	70	3	70
P57	3	75	3	80	3	80
P58	1	30	2	45	2	50



Los profesionales docentes están en permanentes actualizaciones, capacitaciones en la formación académica actual, para desenvolverse con muchas innovaciones en el proceso del interaprendizaje educativo, a continuación tenemos el análisis de los aspectos de la formación docente con su respectivo rango de aceptación, este punto responde a las preguntas que encontramos en el texto sobre los Estándares de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación – 2012.

P54.Asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, con bastante frecuencia, con un 85%, con bastante prioridad en un 85% y con un bastante nivel de formación con 85%.

P55.Asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 65% y con un bastante nivel de formación con 65%.

P56.Asisten a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC,s) para aplicación en el aula, con poca frecuencia, con un 60%, con bastante prioridad en un 70% y con un bastante nivel de formación con 70%.

P57.Asisten a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, con bastante frecuencia, con un 75%, con bastante prioridad en un 80% y con un bastante nivel de formación con 80%.

P58.No asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, con nada de frecuencia, con un 30%, le dan poca prioridad en un 45% y con un poco nivel de formación con 50%.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.

- La educación superior de los titulados de Ciencias de la Educación, está estrechamente relacionada con la realidad de la calidad educativa que gracias a la formación académica, dichos profesionales se encuentran trabajando en establecimientos educativos fiscales y fisco-misionales, en empresas privadas y en la supervisión educativa.
- La inserción laboral de los profesionales en la docencia, se ve presionada por la demanda de oportunidades para ocupar un puesto de trabajo, esto produce que de siete titulados, cinco se encuentren trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención Educación Básica y dos de ellos no.
- El ejercicio de la docencia de los titulados, presenta un nivel de aceptación acorde a la formación académica y humanística, dando como resultado mucha satisfacción docente en la frecuencia, importancia y el nivel de formación con lo que ejecutan las tareas propias de la labor docente.

4.2 Recomendaciones.

- Los titulados de Ciencias de la Educación, no deben realizar otra actividad que no sea la de su profesionalización, ya que no tendría sentido haber comprendido los conocimientos universitarios, para luego desempeñarse con otros conocimientos que no lo obtuvo en el tiempo de estudio.
- A los titulados que no laboran como docentes, a que se empeñen en hacerlo ya que están preparados y capacitados en competencias y lo más importante es que tienen experiencia siendo profesores primarios.
- Los titulados que ejecuten las tareas de la labor docente, con más frecuencia, importancia y nivel de formación tanto dentro como fuera del aula, lo que hace al docente cada vez más profesional y que logre sus objetivos.
- La U.T.P.L. tiene que preparar a sus estudiantes de esta carrera con un mucho nivel de formación académica, para que ejecuten profesionalmente su labor docente.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (TEMA)

INCORPORAR A LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN A TRABAJAR EN PUESTOS RELACIONADOS CON LA DOCENCIA

5.1. Justificación.

El profesional en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, está preparado con una formación académica y humanística, en donde ha adquirido competencias que le acreditan para el ejercicio de la profesión docente; pero la realidad de inserción laboral no acorde a las necesidades económicas de los titulados, una población de profesionales han optado por buscar mejores ofertas de trabajo que satisfagan dichas necesidades, lo que produce un desfase con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención Educación Básica con el puesto de trabajo en el que se encuentran laborando en la actualidad.

5.2. Objetivos.

5.2.1 Objetivo general.

Incorporar a los profesionales en la docencia de la U.T.P. La labor docente, mediante la ocupación de vacantes en establecimientos educativos; para mejorar la Educación General Básica del país.

8.2.2 Objetivos específicos.

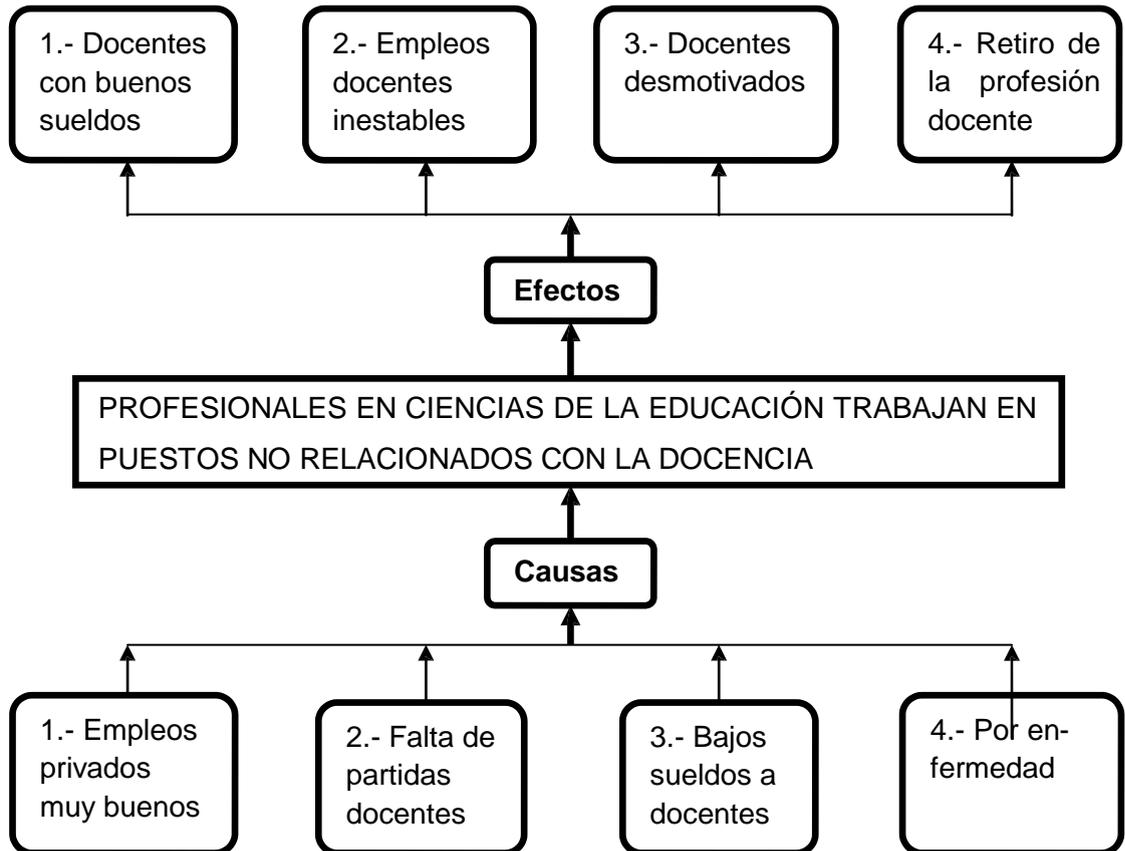
- Incentivar a los titulados en Ciencias de la Educación, a trabajar como docentes con mejores sueldos.
- Mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, contratando a licenciados en Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.

5.3. Metodología: matriz del marco lógico.

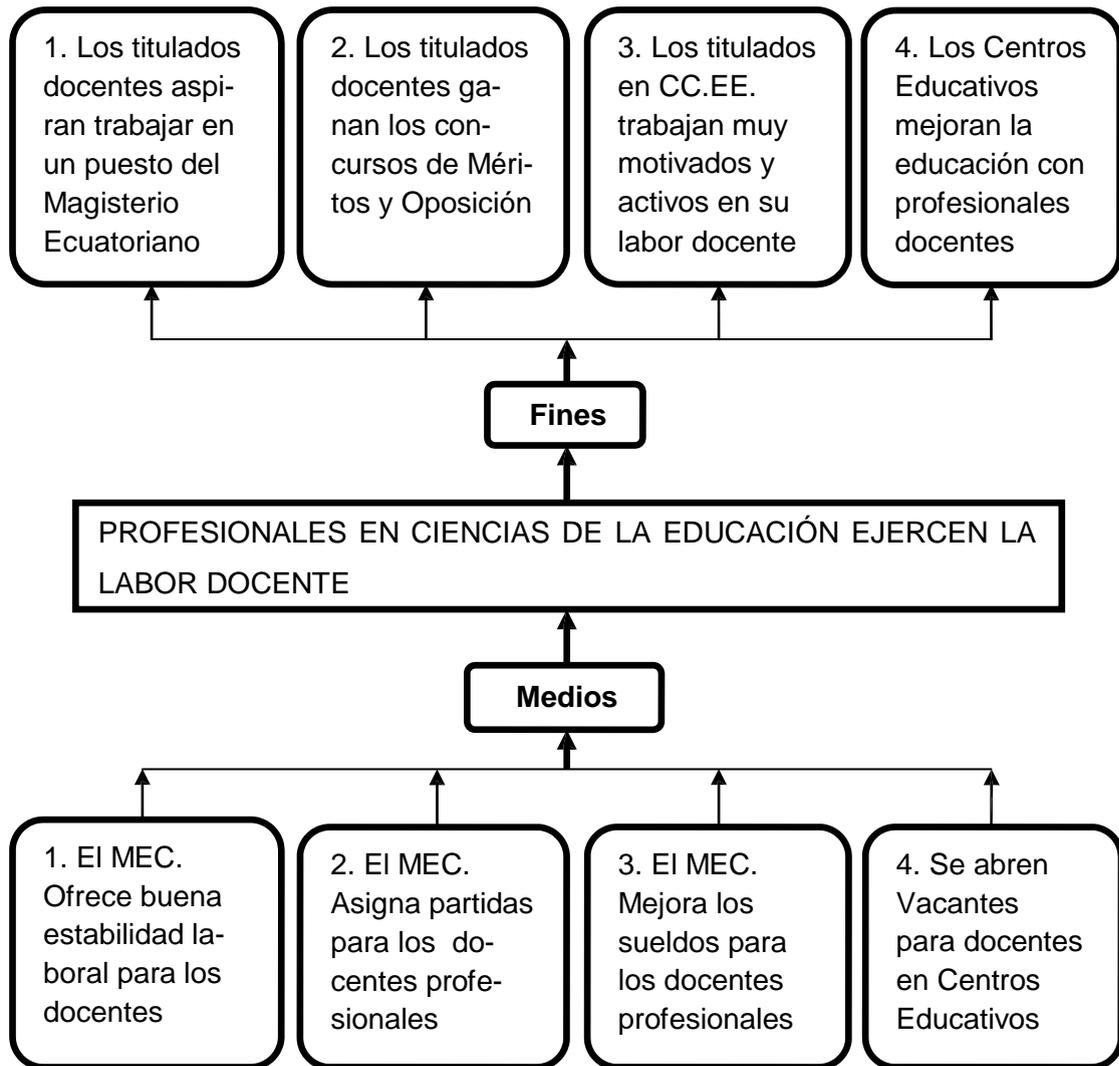
5.3.1. Análisis de involucrados.

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación	Trabajo en un puesto no relacionado con la docencia.	La inserción laboral a la docencia Trabajar en un puesto acorde a su título	Que se pierda el interés por la docencia. Que se olviden la formación para lo que se prepararon.
Empleadores	Baja contratación de docentes profesionales	Mayores ofertas de trabajo docente. Fortalecer el personal de su institución.	Que se contrate a personal no docente. Que los C.E.B. pierdan prestigio
Ministerio de Educación y Cultura	Bajos sueldos para los docentes profesionales	Mejoramiento de sueldos a docentes. Abrir nuevas partidas presupuestarias para docentes profesionales.	Que el Magisterio se quede sin profesionales docentes actualizados

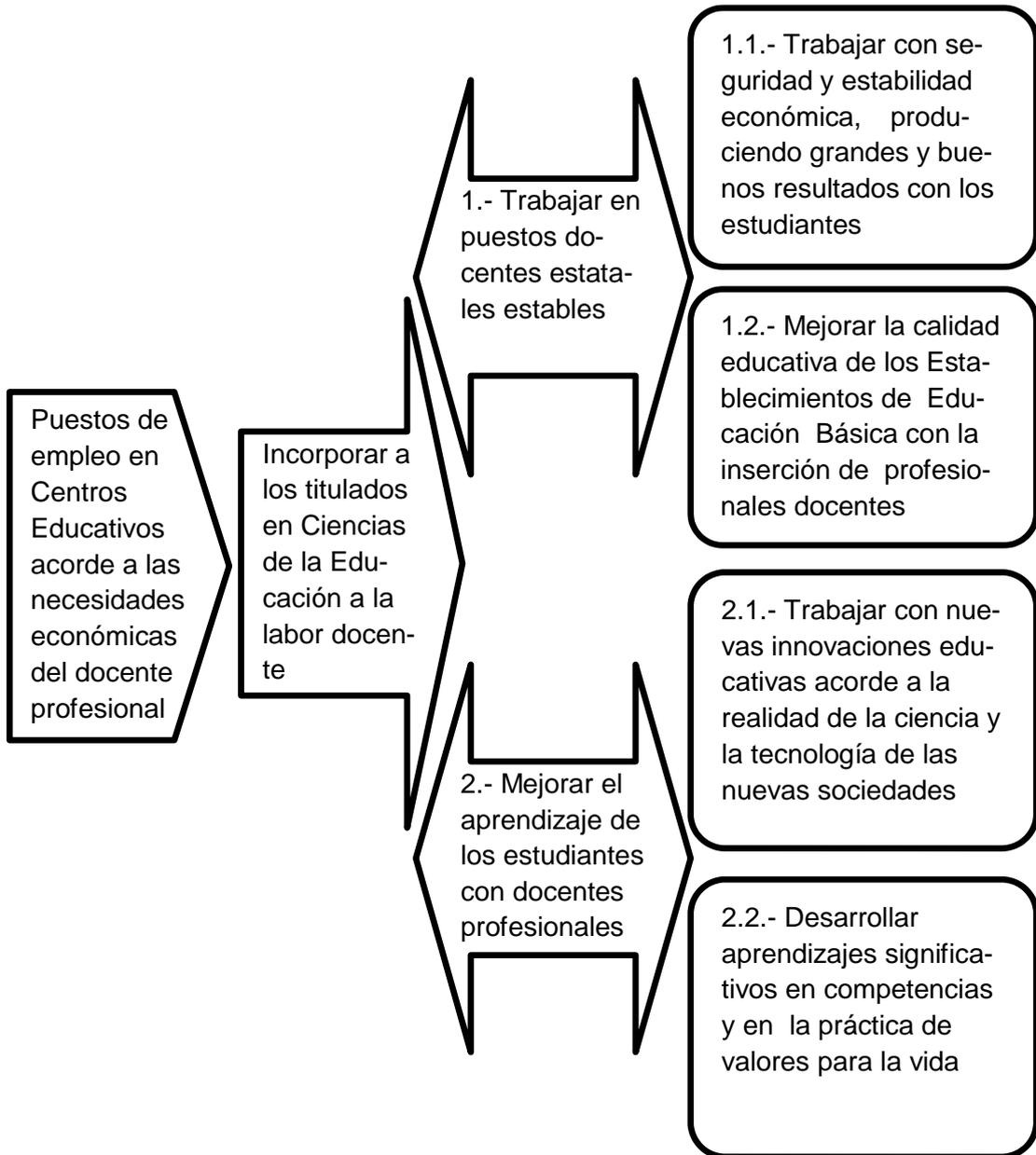
5.3.2. Análisis de problema.



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.4. Análisis de estrategias.



5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
- Incorporar a la docencia a los profesionales en CC.EE de la U.T.P.L. que laboran en otras funciones.	Los titulados docentes están preparados con una formación académica y humanística en competencias acorde a la realidad de la ciencia y la tecnología	- Aplicar encuestas a los coordinadores de las universidades que titulan en docencia, sobre la formación académica y del pensum de estudios en el que se preparan sus estudiantes universitarios	La incorporación a la docencia de los titulados en CC.EE que se encuentran laborando en otras instituciones puede producir desmotivación al comparar la diferencia salarial en los dos puestos de trabajo
- Que los titulados docentes trabajen en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención Educación Básica	Los conocimientos de los titulados en CC.EE. que han adquirido en los estudios universitarios son puestos en práctica al momento de ejercer la labor docente en Centros Educativos	- Aplicar encuestas a titulados en CC.EE y directivos de los Establecimientos Educativos en los que trabajan los docentes, sobre las características laborales e inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.	Existe el riesgo que los docentes que trabajen en Centros Educativos uni y pluridocentes se limiten a aplicar sus conocimientos en las aulas por las características de las mismas, lo que no sucedería en Unidades Educativas completas con más exigencias

<p>- El MEC. crea vacantes docentes y asigna partidas fiscales con sueldos acorde a las necesidades económicas de los titulados docentes</p>	<p>Los profesionales docentes participan y ganan los concursos de Méritos y Oposición para el ingreso al Magisterio, luego de haber obtenido el título docente demostrando todos sus Conocimientos actualizados</p>	<p>- Aplicar entrevistas a Directores Distritales sobre las características de la inserción laboral a la docencia de los titulados en CC.EE. - Investigar en la página web del MEC. la realidad de inserción laboral del docente</p>	<p>El riesgo que más se teme que suceda, es que las Partidas Fiscales se asignen en forma política a profesionales no docentes, sin tomar en cuenta la preparación universitaria del profesional</p>
<p>- Exigir al MEC. la creación de partidas docentes para profesionales en Ciencias de la Educación - Enviar a la Asamblea Nacional proyectos de reforma presupuestaria a la Ley de Escalafón Docente - Solicitar audiencias con los directores distritales provinciales para hablar sobre los sueldos docentes</p>	<p>Todas las gestiones realizadas a las entidades e instituciones de apoyo son efectuadas con medios económicos propios de los titulados docentes Los materiales utilizados son los oficios, cartas para los Assembleístas Provinciales, teléfonos de contacto, etc.</p>	<p>Los profesionales docentes se reúnen en organizaciones con varios fines para exigir sus derechos, en las cuales acuerdan poner cuotas mensuales por cada integrante hasta reunir un capital que puede utilizarse para los fines en cuestión y lograr sus propósitos deseados</p>	<p>Otro riesgo es que al momento de exigir los derechos de los docentes se produzcan problemas entre los solicitantes con las entidades de apoyo y se perjudique más bien a los profesionales quedando todas las buenas intenciones estancadas y salir perdiendo tiempo y dinero en vano</p>

5.5. Resultados esperados.

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
<p>-El MEC. crea vacantes docentes y asigna partidas fiscales con sueldos muy buenos</p> <p>-Los docentes trabajan en un puesto relacionado con sus estudios universitarios</p>	<p>Exigir al MEC. la creación de partidas docentes fiscales para profesionales en Ciencias de la Educación</p> <p>-Solicitar a la Asamblea Nacional proyectos de reforma presupuestaria docente</p> <p>- Solicitar a Directores Distritales que suban los sueldos docentes</p>	<p>Incorporar a los titulados en CC.EE. a la labor docente</p> <p>- Trabajar en puestos docentes estatales estables</p> <p>-Mejorar el aprendizaje de los estudiantes con docentes titulados</p>	<p>- Aplicar entrevistas a Directores Distritales sobre la inserción laboral a la docente de los titulados en CC.EE.</p> <p>- Investigar en la página web del MEC. la realidad de inserción laboral del docente</p>	<p>Cuota mensual por cada titulado hasta reunir un capital para lograr su propósito deseado</p>	<p>Del 1 de julio hasta el 15 de agosto</p> <p>Al final del primer quimestre hasta el inicio del segundo</p> <p>En otras fechas que se programe cualquier actividad emergente</p>

5.6. Bibliografía de la propuesta.

ANDER, Ezequiel, Técnicas de investigación Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires – 1974, 4ª edición.

Dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2724057.pdf o <http://www.google.com.ec/>

HERRERA, Edgar, Administración Educativa. Edit. PH Ediciones, Tercera Edición, Quito – Ecuador 2008.

<http://cendoc.esan.edu.pe/paginas/infoalerta/proyecto/bid.pdf>

Link 1: Marco lógico para el diseño de proyectos:

Link 2: El marco lógico y las organizaciones educativas:

Link 4: <http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Documento> Matriz de Marco Logico.pdf

Link3:<http://www.eclac.org/ilpes/noticias//paginas/3/34583/jdelafuente> MarcoLogico.pdf

MONTOYA, Miguel, Principios elementales de investigación científica. Editorial Pedagógica “Freire”, segunda edición, Riobamba – Ecuador, 1990.

6. BIBLIOGRAFÍA

ABALOS, B, Inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011 de profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.

ANDER, Ezequiel, Técnicas de investigación Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires – 1974, 4ª edición.

ANECA. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012.

d) Ministerio de educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo del 2013, del Ministerio de Educación.

FERNÁNDAZ, Alonso, El debate sobre competencias. España. Recuperado el 16 de Enero de 2012

HERRERA, Edgar, Administración Educativa. Edit. PH Ediciones, Tercera Edición, Quito – Ecuador 2008.

Link 1: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Link 2: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Link 3: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Link 4: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades~pes.html>

Link 5: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Link 6: www.utpl.edu.ec/eva

MONTOYA, Miguel, Principios elementales de investigación científica. Editorial Pedagógica “Freire”, segunda edición, Riobamba – Ecuador, 1990.

SÁNCHEZ, Verónica, Trabajo de Fin de Titulación. Centro de publicaciones de la Universidad TÉCNICA Particular de Loja. Loja-Ecuador 2013.

VAILANT, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado del 26 de Mayo del 2011, Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La duda pendiente.

7. ANEXOS

Anexo 1: fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El titulado se encuentra:			
Fuera del país en :		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección de 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	

FICHAS DE CONTACTOS PARA EMPLEADORES

Nombres y apellidos del empleador:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El empleador se encuentra:			
Fuera del país en :		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección de 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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN		4	MUCHO O ALTO	3	BASTANTE	2	POCO	1	NADA
VALORACIÓN											
4	MUCHO O ALTO										
3	BASTANTE										
2	POCO										
1	NADA										

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

➤ Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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
VALOR Y TRABAJO 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	
VAL 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!													

Anexo 3: evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

LA LICENCIADA MELVA ROCÍO VIÑÁN ZAMORA RESPONDIENDO LA ENCUESTA SIN EMPLEADOR



LA LIC. LUISA LUCIA YANZA CHACHO RESPONDIENDO A LAS ENCUESTA Y SU EMPLEADOR.



EL PROF. LUIS SANTIAGO MOLINA (EMPLEADOR) RESPONDE LA ENTREVISTA



LA LIC. CLARA ANGELINA YUNGA PLASENCIA RESPONDE LA ENCUESTA Y SU EMPLEADOR



EL PROF. MIGUEL ANGEL FERNÁNDEZ BORJA (EMPLEADOR) RESPONDE ALA ENTREVISTA



EL LICENCIADO AUGUSTO RAÚL ZÚÑIGA ZÚÑIGA RESPONDE LA ENCUESTA SIN SU EMPLEADOR.



LA LIC. AYDA DEL ROCÍO ZÚÑIGA ZÚÑIGA LISTA PARA RESPONDER LA ENCUESTA Y SU EMPLEADORA



LA LIC. MARÍA CARMELINA QUISHPI (EMPLEADOR) RESPONDE LA ENTREVISTA



LA LIC. JENNY AMAGUAY ANDRADE LISTA PARA RESPONDER LA ENCUESTA Y SU EMPLEADOR



EL LIC. CARLOS LEONARDO MEJÍA (EMPLEADOR) RESPONDE LA ENTREVISTA



EL LIC. MARCO RUBEN CALLES RESPONDE LA ENCUESTA Y SU EMPLEADOR



EL LIC. ARNULFO CARLOSAMA M. (EMPLEADOR) RESPONDE LA ENTREVISTA



Anexo 4: evidencias de la entrega de las cartas de la U.T.P.L. para titulados y empleadores y sus copias de las cédulas de identidad.

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera:

Atentamente:




Mgs. Verónica Sánchez Bumeo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


Mgs. Verónica B.
140045763-4

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTP, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen 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", ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;




Mgs. Verónica Sánchez Bumeo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


ESC. EB.F.M. Fray Alvarado Valladares
RECIBIDO
02 JUL 2013

FIRMA AUTORIZADA

Copias de cédula de identidad de los titulados




REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y ESCRIBANÍA

CÉDULA DE CIUDADANÍA **140047027-2**


CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
FERNÁNDEZ BORJA MIGUEL ÁNGEL
 LUGAR DE NACIMIENTO
MORONA SANTIAGO GUALAGUAZA
 FECHA DE NACIMIENTO **1981-06-28**
 NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
 SEXO **M**
 ESTADO CIVIL **Casado**
ELVA BERMAMA TARRAY DELES




INSTRUCCIÓN **SUPERIOR** PROFESIÓN / EDUCACIÓN **PROFESOR EDUC PRIMARI** **E23490442**
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL PROFESOR **FERNÁNDEZ LUIS POLIBO**
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **BORJA OLJA MARIA BEATRIZ**
 LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN **GUALAGUAZA 2011-10-13**
 FECHA DE EXPIRACIÓN **2021-10-13**






REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y ESCRIBANÍA

CÉDULA DE CIUDADANÍA **140015501-1**


CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
QUISPE GUZMÁN MARÍA CAPRIELA
 LUGAR DE NACIMIENTO
MORONA SANTIAGO GUALAGUAZA
 FECHA DE NACIMIENTO **1980-08-08**
 NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
 SEXO **F**
 ESTADO CIVIL **Divorciada**




INSTRUCCIÓN **SUPERIOR** PROFESIÓN / EDUCACIÓN **LIC. CC. EDUCACION** **V1346V2942**
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL PROFESOR **QUISPE CELSO**
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **QUISPE TATIANA DOLORES**
 LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN **GUALAGUAZA 2011-09-28**
 FECHA DE EXPIRACIÓN **2021-09-28**






REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y ESCRIBANÍA

CÉDULA DE CIUDADANÍA **060159814-7**


CIUDADANÍA
MEJIA RUBIO CARLOS LEONARIDO
CHIMBORAZO / ALAJUJA
09 - OCTUBRE 1961
001 - 0080 00475 M
CHIMBORAZO / ALAJUJA
ALAJUJA 1961



ECUATORIANO***** V1443N4222
 CASADO - LTDA DENAIDA PACHINO
 SUPERIOR LIC. CC. EDUCACION
 CHARLES MEJIA
 TERESA RUBIO
 PASTAZA 17/07/2006
 17/07/2018
REN 0048549

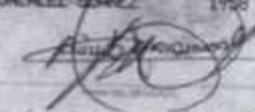




REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y ESCRIBANÍA

CÉDULA DE CIUDADANÍA **040054490-4**


CIUDADANÍA
CARLOS MERA ARNULFO CLAUDIO
CARCHI / MONTUFAR / GONZALEZ SUAREZ
18 - SEPTIEMBRE 1958
001 - 0144 00430 M
CARCHI / MONTUFAR
GONZALEZ SUAREZ 1958



ECUATORIANO***** V0143E4122
 DIVORCIADO
 SUPERIOR LIC. CC. EDUCACION
 ARNULFO CARLOS MERA
 CRUZ ELENA MERA
 PASTAZA 27/05/2003
 27/05/2015
REN 0012567