



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rivera Pérez, Gabriela Alexandra

DIRECTOR: Villalta Córdova Bertha María, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Villalta Córdova Bertha María

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Rivera Pérez Gabriela Alexandra declaro ser autor(a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

.

Autor: Rivera Pérez Gabriela Alexandra

Cédula: 1718457268

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi familia. A mi esposo, a mi padre, a mi hermana y en especial a mi madre por creer siempre en mí, por ser una luchadora y demostrarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

También dedico este trabajo a mis alumnos, ya que son la fuerza que me inspira y me motiva día a día a ser un mejor docente y brindarles una educación como ellos se merece, de calidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fuerza y dedicación para poder cumplir con este reto.

También agradezco a mi madre por la confianza, el apoyo incondicional a lo largo de mi carrera y el ejemplo de lucha y superación que ha sabido representar tanto para mí como para mi hermana.

A mi padre por la formación que ha sabido darme, basada en buenos hábitos y valores, de los cuales he sabido hacer buen uso a lo largo de mi vida.

Agradezco a mi esposo por la paciencia, comprensión y amor incondicional que ha sabido brindarme. A mi buen amigo Rodrigo por su apoyo y ayuda durante este proceso, y a mi tutora de tesis por saber guiarme de manera sabia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	8
2. Metodología	38
2.1. Diseño de la investigación	39
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	40
2.3. Preguntas de investigación	44
2.4. Contexto	44
2.5. Población y muestra	46
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	50
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	52
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	54
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	55
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	55
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.	55
3.1.1.2. Edad	56
3.1.1.3. Sexo	56
3.1.2. Características académicas de los titulados	57
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	57

3.1.2.2. Tipo de educación	58
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	58
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	59
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	59
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	60
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	60
3.1.3.4. Características del trabajo actual	61
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral	62
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	63
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.	64
3.3. Valoración docente de la profesión	64
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	65
3.4. Satisfacción docente	73
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	75
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	75
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	77
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el Titulado.	79

3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	82
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	83
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en Equipo.	85
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	87
4.	Conclusiones y recomendaciones	89
4.1.	Conclusiones	90
4.2.	Recomendaciones	92
5.	Propuesta de intervención	94
5.1.	Justificación	95
5.2.	Objetivos	96
5.3.	Metodología: Matriz del marco lógico	97
5.3.1.	Análisis de involucrados	97
5.3.2.	Análisis de problema	98
5.3.3.	Análisis de objetivos	99
5.3.4.	Análisis de estrategias	100
5.4.	Plan de acción	101
5.4.1.	Matriz del marco lógico	101
5.5.	Resultados esperados	103
5.6.	Bibliografía de la propuesta	105
6.	Bibliografía y Netgrafía	106
7.	Anexos	114
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	
	Anexo 3: Evidencias fotográficas	

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como objetivo general realizar una “*propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*”. Se la realizó a docentes que obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica entre los años 2007-2012 y sus empleadores. Los instrumentos de investigación aplicados fueron para titulados: Fichas de Contacto, Cuestionario A. Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL y Cuestionario B. Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL. Para directivos fueron: Fichas de Contacto y Cuestionario B. y entrevista estructurada.

Mediante el análisis de resultados, se puede concluir que, la debilidad de los docentes se encuentra en el aspecto de su formación y actualización continua. La propuesta: “Creación de Programas de Formación y Actualización Docente Permanente para el Desarrollo de Competencias en Investigación e Innovación Educativa”, logrará altos niveles educativos entre los estudiantes y el desarrollo de nuevas metodologías.

Palabras clave: docentes, educación básica, investigación, formación, competencias.

ABSTRACT

The purpose of this study is to perform an "Educational intervention proposal from the study of cases of the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, at Universidad Técnica Particular de Loja". It was made for teachers who obtained the title of Bachelor of Science in Education mention Basic Education between 2007-2012 and their employers. The research instruments were applied to graduates: Contact Sheets, Questionnaire A. Features Professional Teaching Labor General Basic Education and Questionnaire UTPL B. Job Task Inventory of Professional Teaching General Basic Education UTPL. For directors were: Questionnaire Sheets Contact and B. and structured interview.

By analyzing the results, we can conclude that, the weakness of teachers, it is in the considered in the aspect of their training and continuous updating. The proposal: "Creating and Updating Permanent Teaching Training Programs for the Development of Skills in Investigation and Educational Innovation", will obtain high levels of education among students and the development of new methodologies.

Keywords: teachers, elementary education, research, training, skills.

INTRODUCCIÓN

Según Hernández Sampier (2008, pág xxxix) la investigación cumple con dos objetivos fundamentales que son: producir conocimiento y teoría, lo cual corresponde a una investigación básica y, resolver problemas prácticos que significa participar de una investigación aplicada.

El papel que desempeñan las universidades se considera clave en el desarrollo de la sociedad ya que conlleva a una clara relación entre la formación académica y la inserción al mercado laboral, por lo tanto, de acuerdo a lo antes señalado nace la necesidad de conocer la problemática de los titulados de Educación Básica de los últimos cinco años y esta se centra fundamentalmente en: conocer las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL; conocer la frecuencia con que los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer la importancia que le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores y conocer el nivel de formación que poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

La misión de la universidad es la de potenciar la formación humana y profesional propiciando condiciones en las que los titulados puedan responder de manera positiva a los desafíos que su labor profesional representa. La calidad de la universidad será medida en el momento en que sus docentes noveles ingresen al mundo laboral y demuestren las competencias y habilidades a lo largo de su carrera. Para poder constatar esto, un primer estudio fue realizado a los titulados de las menciones de Ciencias de la Educación del periodo correspondiente a 2005- 2010 el cual se convirtió en la primera fuente de información acerca de la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de estos titulados.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior:

Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior (CEAACES). (SENPLADES, 2011).

La Universidad tiene como meta la acreditación nacional e internacional de su oferta académica, por lo tanto debe cumplir con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad (CALED), ha buscado una herramienta determine la calidad de las carreras de la Modalidad a Distancia; debido a esto se debe contar con estudios que den a conocer estos datos y la presente investigación se considera la continuidad del estudio realizado años atrás con los titulados de la mención de Educación Básica.

La factibilidad de este estudio fue determinada debido a la existencia de similares investigaciones realizadas en nuestro país, así como en Latinoamérica y Europa. La UTPL constituyó también un apoyo clave, al proveer a los investigadores de los instrumentos de investigación necesarios, así como también de la muestra poblacional a encuestar. Dentro de las limitaciones que se pudieron encontrar están: la ubicación geográfica de los investigados y la dificultad para contactar a algunos de los encuestados. Sin embargo el aporte que se logra a la sociedad a través de estos estudios ha hecho que la motivación por la realización de esta investigación nunca decaiga.

De acuerdo a lo expresado antes, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una *“propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

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

Cada uno de estos objetivos se logrará con la aplicación de los acertados instrumentos de investigación, la cooperación de la muestra de la población y demás talento humano, así como la utilización adecuada de recursos. Después de esto, la sistematización y análisis objetivo de resultados de la investigación realizada y el planteamiento de la solución para dicho problema.

Los estudios previos encontrados han servido para complementar la presente investigación. El primer artículo por ejemplo, trata acerca del programa auspiciado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y GTZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica), y elaborado por FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y la Universidad Politécnica Salesiana, el cual con un enfoque en los jóvenes de Quito y Guayaquil, presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional. En base a Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud que tienen q ver con la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

El siguiente artículo tiene un enfoque desde América Latina, este cuenta con algunas reflexiones acerca de los profesores que se inician en la docencia y se detalla también las etapas de la formación docente como son: etapa de formación básica y socialización profesional; etapa de inducción profesional y socialización en la práctica y la etapa de perfeccionamiento o también llamado de desarrollo profesional del profesorado experimentado.

En el tercer artículo se analizan políticas de inserción a la docencia en América Latina que se desarrollaron durante los años 80 y 90. Se analizan temas como: la identidad y la profesión; valoración de la docencia; el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional; las experiencias previas y su incidencia; la inserción en la docencia y la iniciación a la docencia en Latinoamérica.

También se tratan los Modelos Prevalentes que son: el modelo nadar o hundirse; el modelo colegial; el modelo de competencia mandatada; el modelo mentor protegido formalizado.

En el artículo número cuatro se habla acerca de la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión, y se evalúan los nuevos modos de reglamentación social que surgen con relación al mercado laboral.

El quinto artículo es acerca de las expectativas, demanda laboral y trayectorias de los jóvenes con relación a la profesión, aquí se destacan 10 tensiones que muestran los jóvenes: tensión académica, idealización del trabajo, expectativas del trabajo, desarrollo profesional en el sexo femenino, combinación del trabajo con los estudios, acceso al mercado laboral, experiencia previa, interés por ser microempresarios, preferencias culturales o expresiones sub-culturales y el acceso al mercado laboral y estabilidad económica.

En el siguiente artículo se marcan los siguientes factores determinantes dentro del contexto de la inserción: políticas de mercado, reformas y contrarreformas, desvalorización pública de la docencia y de la formación docente, oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades, acompañamiento de los nuevos docentes, construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares y reconstrucción de la identidad profesional.

En el estudio a continuación se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles con respecto a la inserción laboral y se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: dificultad de la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, valoración negativa de la formación recibida, concepción elitista de la formación universitaria, carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios, entre otras.

En el octavo artículo se trata el reto de la formación del profesorado y todo lo que esto implica. A continuación se estudian los Estándares De Calidad Educativa que tienen relación con: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura determinados por el Ministerio de Educación de la República del Ecuador. Finalmente se analizan las competencias con las que los profesores noveles deben cumplir para ingresar al mercado de trabajo en España.

Como se ha expresado con anterioridad, este estudio contiene aspectos de carácter relevante para la presente investigación, por lo tanto se invita a la lectura y análisis del mismo.

1. **SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

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

León, M. FLACSO (2005).

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Sin embargo la inserción de jóvenes al mercado laboral se dificulta debido a la inadecuada calificación y falta de experiencia laboral, Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (Vos y León 2004; Weller 2004). De tal manera que el Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y GTZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica), y elaborada por FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y la Universidad Politécnica Salesiana, con un enfoque en los jóvenes de Quito y Guayaquil, presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional.

Políticas fundamentales

Mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Universalidad.

Describe el derecho de todos los jóvenes de tener un empleo digno, sin distinción de condición social, etnia, color, lugar de residencia, religión, lengua, preferencia sexual, Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente. La universalidad es considerada como un instrumento y principio de política para el derecho al empleo.

Indivisibilidad.

El derecho al empleo está asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal.

Igualdad y no discriminación.

Los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y las políticas pondrán atención a los y las jóvenes vulnerables y excluidos socialmente para eliminar la desigualdad y promover la inserción laboral. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

Eficiencia.

Estas políticas promoverán la calidad y equidad de los servicios y un uso óptimo de los recursos, para el beneficio de los jóvenes.

Participación.

Todas las personas pueden ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En especial, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que promueve el progreso de la población.

Rendición de cuentas.

Todas las personas que participan del proceso tienen deberes y obligaciones de los cuales son responsables y las deberán cumplir y hacer cumplir con honestidad para después poder rendir cuentas de manera transparente.

Según el diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord.), 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):

- Las tasas de desempleo más altas son representadas por jóvenes de entre 18 y 29 años de edad.
- La educación no corresponde a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su iniciación en la vida laboral.
- Existe poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado laboral dirigidas a la juventud.

Marco normativo

- Derechos económicos y sociales
- El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994.
- Constitución Política de la República del Ecuador

Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes

Diagnóstico y el marco normativo: mejora-miento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

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

Cornejo, J (1999)

Desde hace más de dos décadas, se ha ido incrementando la necesidad de encarar el problema de la educación, en todo lo referente a los aspectos cuantitativos y cualitativos que envuelven a esta. Las dos nociones que se encuentran dentro de esta problemática son: la formación del profesorado y la profesionalización del rol ejercido por los docentes. En lo referente a la formación, podemos encontrar factores que se han desarrollado con el objetivo de que los docentes puedan brindar una educación de calidad, que satisfaga las necesidades de los actuales estudiantes.

El desarrollo profesional de los docentes comprende desde su formación inicial y permanente, como un proceso dinámico y evolutivo de la profesión y de la función docente; supone una actualización constante y permanente y comprende procesos de mejoramiento del conocimiento, las habilidades y las actitudes de cada docente en particular, pero también del conjunto de actores que comprenden el centro escolar. De esto dependerá su potencial aporte como proceso dinámico de profesionalización constante, en el que los dilemas, las dudas, la divergencia y la confrontación se convierten en aspectos integrantes de la cultura profesional y, por tanto, del propio desarrollo profesional (Imbernón, 1994 y Vonk, 1995)

La evolución del proceso formativo, ha llevado a los especialistas a establecer algunas etapas; de acuerdo con Imbernón (1994), tenemos:

- Etapa de formación básica y socialización profesional: Este es el período de formación profesional inicial en instituciones formadoras de nivel superior, con distintos sistemas y procedimientos institucionales; en ella se irán produciendo los primeros cambios en las actitudes, valores y funciones que el estudiante-futuro-profesor atribuye a la profesión docente y la adopción de determinados hábitos que influirían en su ejercicio de enseñanza posterior.

- Etapa de inducción profesional y socialización en la práctica: Se lo llama también de desarrollo profesional de los profesores noveles y se refiere a los primeros años del ejercicio docente, en que la condición de novel o debutante del nuevo profesor le conferiría a este período formativo ciertas características especiales que analizaremos más adelante.
- Etapa de perfeccionamiento o también llamado de desarrollo profesional del profesorado experimentado: En este predominarían actividades propias de la formación permanente como por ejemplo la reflexión, comprensión e intervención a partir de la propia práctica; intercambio de experiencias y actualización constante; trabajo colaborativo en y para el centro educativo, en orden a transformar la cultura docente, se pueden diferenciar, a su vez, ciertas fases particulares dentro de ella.

Según Borko (1986), Marcelo describió la situación del profesor novel como “un período de tensiones y aprendizajes intensivos, en contextos generalmente desconocidos, en que se ve abocado a adquirir conocimiento e identidad profesional, pero también esforzarse por mantener cierto equilibrio personal” (op. cit., pág. 9). En tanto que, Imbernón (1994) relaciona el sentir del docente a dos situaciones, que se complementan para que sus primeras experiencias sean negativas: la de la formación inicial, que no muestra la realidad que el profesor va a vivir y la de la vida profesional, que es rutinaria y competitiva.

Otro de los puntos críticos dentro de la formación docente tiene que ver con la falta de practicidad frente a la excesiva teoría que se imparte en las universidades, ya que se necesita que el docente novel cuente con conocimientos, destrezas y actitudes pedagógico-profesionales, que cumplan con las exigencias y necesidades que le presentan los complejos escenarios educativos.

Sobre los aspectos antes mencionados se marca la necesidad de crear nuevas reformas educativas que vayan a la par con las competencias que actualmente deben tener los docentes noveles para poder acceder al mercado laboral de manera efectiva y realizar una tarea profesional de calidad.

Políticas de inserción a la docencia en América latina: La deuda pendiente

Vaillant, D. (2009).

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos desarrollaron reformas educativas que llevaron a cambios favorables, los cuales están relacionados con la situación de los docentes y tienen que ver con los siguientes temas.

La identidad y la profesión

Para considerar la construcción de la identidad profesional se debe tomar en cuenta su experiencia previa tanto como estudiante, en la formación inicial del docente y durante todo su ejercicio profesional. La identidad profesional no surge como resultado de un título profesional, al contrario, esta se la construye previamente, lo cual requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica, lo que conlleva los nuevos docentes a la formación de una idea acerca de la profesión.

Factores como la satisfacción e insatisfacción laboral pueden convertirse en determinantes dentro de identidad docente y guarda relación con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad.

La identidad docente tiene que ver con la identificación y valoración de su profesión. Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales y de las trayectorias de vida profesional (Huberman et al., 1989).

La valoración de la docencia

Debido a que la profesión docente ha sido a lo largo de la historia subestimada, esto ha ido produciendo desilusión y desvaloración por parte de los mismos maestros los cuales han dicho que si tuvieran la oportunidad abandonarían su profesión. A pesar de que la docencia es una profesión noble aún la sociedad no la reconoce ni la valora del todo, temas como salarios bajos, falta de acompañamiento, entre otros son los más nombrados.

Por ejemplo, en Argentina se realizó un estudio a maestros acerca de la condición docente, (Tenti, 2005) y la tercera parte de ellos afirmaron no sentirse valorados por la sociedad y que la docencia había perdido prestigio social en los últimos años.

Todos estos factores tienen relación con la idea de identidad profesional del docente es decir como los profesores se reconocen a sí mismos y como los ve la sociedad y los hacen parte de la categoría social de los profesores (Gysling, 1992, 12).

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

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. Además se ha determinado que entre los 4-7 años los docentes construyen la identidad profesional. Entre 16 y 23 años de vida profesional, surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso.

Mientras que con 31 o más años de actividad, surge la desmotivación debido a la proximidad del retiro y jubilación.

Las experiencias previas y su incidencia

Los docentes noveles tienen una serie de creencias que influyen al momento de su inserción. Lortie (1975) "aprendizaje por observación". Según Zeichner (1985) la socialización del futuro docente, es la resultante de un grupo de factores entre los cuales la experiencia escolar de la primera infancia, el ascendiente de sus compañeros, la influencia de sus evaluadores, (directores y supervisores), el peso de los agentes socializadores no profesionales (amigos y familiares), la importancia de la subcultura de los docentes y de la estructura burocrática de la escuela.

La inserción en la docencia

Esta es la fase en la que el docente desarrolla su identidad profesional de acuerdo a las experiencias adquiridas, y puede durar varios años.

De acuerdo a investigaciones los docentes principiantes reportan problemas que tienen que ver con la experiencia, debido a que sienten que no tienen las herramientas para enfrentar asuntos como manejo de disciplina, motivación estudiantil, organización del trabajo en clase, falta de materiales, problemas con padres de familia o problemas personales de los estudiantes.

Esteve (2006) describe los procesos que viven los profesores principiantes en los primeros años, dice que estos años son claves para que el docente se vea y sienta como un profesor y es el tiempo en el que desarrollará capacidades y habilidades que aplicará en su vida escolar diaria.

La iniciación a la docencia en Latinoamérica

Se debe prestar mayor atención a los docentes que se inician en la profesión, las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente, deben crear acompañamiento y apoyo a los nuevos titulados para que su inserción sea óptima.

Marcelo García (2007) analiza el caso de América Latina donde no hay políticas dedicadas a la inserción a la docencia y son muy pocas las instituciones que realizan un seguimiento a los nuevos docentes.

Chile es uno de los pocos países que ha desarrollado algunas iniciativas a destacar. Además, de la creación de una Comisión a instancias del Ministerio de Educación.

Los modelos prevalentes

Se encuentran: Nadar o hundirse; en el cual el docente debe enfrentarse con grandes responsabilidades sin el acompañamiento o inducción necesaria. El modelo colegial, en el que los docentes piden ayuda a sus compañeros más experimentados quienes se vuelven sus tutores. El modelo de competencia mandatada, en este, un docente experimentado sirve de mentor cada vez que llega un novato. El modelo mentor protegido formalizado, no se lo ha encontrado en las investigaciones realizadas en América latina y que implica, la existencia de un mentor con formación adecuada que se dedica exclusivamente al proceso de inducción en todas fases.

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

Birgin, A (1999)

Uno de los aspectos importantes de la modernidad, constituye la escolarización y el nuevo trabajo docente logros históricos de un nuevo estado.

Manteniendo la teoría de los cambios sociales que están sucediendo. En su entorno se están dando nuevos modos de reglamentación social en diversos espacios sociales recorridos por dinámicas que también son cambiantes en el conocimiento, en el sistema político, en el mercado de trabajo, etc. La propia dinámica del sistema educativo se entrecruza con esas otras dinámicas sociales que no le son ajenas: más aún, que la constituyen, produciendo regulaciones específicas (Birgin, 1999).

Desde los organismos internacionales, como lo señala González Casanova, en el contexto de la globalización estamos asistiendo a una redefinición de la soberanía (González Casanova, 1999). Existe una similitud en los procesos educativos de la región.

Efectivamente los organismos financieros internacionales formaron una agenda para las políticas educativas que han cambiado en el transcurso de las últimas décadas. En los 80 fue el cambio de los sistemas de ajuste estructural, descentralización, reasignación y focalización del gasto. A inicios de los 90 fue la autonomía institucional (procedimientos y gestión importante para directores y supervisores) vinculando a las escuelas con las familias. En estos tiempos se mira un retorno a una política más clara hacia el desempeño del docente otorgándole premios por sus éxitos en su labor inclusive salarial.

La historia dice que los que optaban por la docencia provenían de diversas clases sociales, pero mayoritariamente de la clase media pues existía la idea de que el docente era ejemplo de superación y acenso social y que esto se daba mediante la educación. La interiorización de esta predica no solo moldeó las prácticas, si no que legitimó el trabajo pedagógico (Pineau, 1997). Hoy el entorno cambió el sector que aspira al magisterio es el empobrecido lo cual indica una caída social.

En el Plan Austral de 1985 y el inicio de la Convertibilidad de 1991 que visualizaban un incremento económico, ciertos sectores sociales ya no les interesaba la docencia sin embargo en la hiperinflación de 1989 o la recesión de 1995 ante el temor de la escasez de empleo esos grupos sociales dieron nuevo valor a la docencia.

En las escuelas argentinas de zonas pobres, hace una década los jóvenes estudiantes estudiaban y trabajaban en la docencia ya que los titulados no lograban llenar las vacantes. Por el contrario hoy con su título no encuentran un puesto de trabajo con facilidad y la espera es larga; esto se da debido a que las personas que están ocupando cargos no los han dejado a pesar de su edad y también debido a que hay demasiados graduados. Ciertas investigaciones indican que dichos individuos desean cientos de puestos de trabajo contrario a la década pasada donde ocupaban los puestos más bajos con mira de ir subiendo poco a poco, mas sin embargo hoy desean laborar en su propio pueblo o comunidad en condiciones poco favorables.

En Argentina en este tiempo existe una caída en la estructura social que separa a la población pobre y la mantiene insegura. El desarrollo que antecede parece confirmar que estas fracturas de la sociedad son cada vez más dominantes en la articulación de la trama educativa (Puiggrós, 1995).

Sin embargo se debe trabajar e indagar aun más en las alternativas de productividad pedagógica y política, creando nuevos modos de regulación en cada gobierno para así poder renovar las prácticas educativas y poder construir otras pedagogías que permitan la calidad en la educación.

Entre la mística vocacional y la gestión del riesgo hay una gran distancia. Pero las identidades no se constituyen sobre el vacío, sobre la nada. No se trata de procesos fundacionales que hacen borrón y cuenta nueva aunque lo pretendan, sino que son redefiniciones que se constituyen mediante desplazamientos y subordinaciones de viejas formaciones y sentimientos (Dussel y otras, 1998). Allí se producen nuevas articulaciones.

En este caso se trata de jóvenes que no se resignan ante la incertidumbre vital que les muestra el futuro, y que se instalan en una búsqueda activa e individual de otras perspectivas y en este proceso se intenta desplazar limitación que antes no se habría pensado.

Queda en duda el aspecto de lo vocacional incondicional y se manifiesta un nuevo significado de la docencia como trabajo y como responsabilidad social. Ninguna realidad social es inmutable. Y el conocimiento social no es indiferente. Por el contrario, tiene mucho que aportar (Limonero Cardoso, 1999). Como dice Bauman, es necesario replantear las reglas y regulación que tienen que ver con esta realidad del docente para así poder brindar nuevas oportunidades de cambio y mejora.

Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Weller, J. (2006)

El proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ), tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

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

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

Después de los estudios realizados y tomando en cuenta las experiencias con políticas, programas y proyectos, se han desarrollado propuestas para promover la inserción laboral, las cuales se las ha socializado a los jóvenes mediante talleres y seminarios. Estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

En este informe se destacan 10 tensiones que muestran los jóvenes.

Los jóvenes tienen mejor preparación académica que las generaciones anteriores pero enfrentan mayores problemas en el momento de la inserción en el mercado laboral. El problema se concentra en dos áreas: En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil por la reducida expansión de la actividad económica, lo cual ha aumentado las tasas de desempleo, siendo la tasa de desempleo de los jóvenes las más alta. A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Al respecto cabe mencionar, entre otros, los resultados mediocres en la medición de resultados, la segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países.

Los jóvenes tienden a valorar e idealizar altamente el trabajo, lo cual desencadena en frustración y decepción al chocarse con otra la realidad. Los egresados mientras están en la universidad se forman una idea de lo que podrá ser su profesión, sin embargo esta podrá llegar a ser totalmente diferente debido diferentes factores como por ejemplo: la dificultad para encontrar empleo, la desvalorización de la profesión, la falta de acompañamiento o inducción, entre otros.

Se registran tensiones debido a las expectativas que los jóvenes tienen con referencia al trabajo, los beneficios que este le brinda y la realidad, estos están relacionados con: seguridad económica, estabilidad financiera y laboral, bienes materiales, un hogar estable, satisfacción de necesidades personales y satisfacciones profesionales, distinción, éxito laboral.

Las mujeres jóvenes se encuentran desarrollándose profesionalmente para poder alcanzar autonomía económica y así desligarse de roles tradicionales con el hogar, sin embargo esto no es posible para mujeres que cuentan con una educación formal baja.

La combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones que terminan por afectar el rendimiento en estos dos campos; en el escolar debido a que las largas jornadas dificultan el cumplimiento de las responsabilidades estudiantiles y en el ámbito laboral debido a que los horarios de clase muchas veces pueden chocar con el horario en el que se trabaja, sin embargo, por otra parte puede generar oportunidades.

Los jóvenes viven la tensión de no poder acceder al mercado laboral a pesar de su conocimiento, capacidad y esfuerzo debido a que muchas veces lo que prima son los contactos que se tenga.

El mercado laboral exige para poder acceder a él que los titulados tengan experiencia previa, lo cual dificulta totalmente la inserción laboral.

Existe entre los jóvenes un fuerte interés por ser microempresarios, sin embargo no existen políticas que apoyen este objetivo. Los titulados hoy por hoy egresan de la universidad pensando en ser empresarios y con los conocimientos necesarios para hacerlo, sin embargo hace falta el apoyo económico del estado que genere políticas para que los jóvenes pongan su saber en práctica y produzcan.

Los jóvenes enfrentan tensión entre sus preferencias culturales o expresiones sub-culturales y el acceso al mercado laboral debido a que las empresas manejan políticas de imagen que muchas veces terminan por excluir a aquellos que no las presenten.

Los jóvenes enfrentan tensiones debido a que buscan una estabilidad mínima de empleo e ingresos que les permita formar una familia.

Sin embargo se chocan con un mercado laboral de inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laboral en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad. En conclusión, no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos Weller, (2003).

La inserción profesional de los docentes

Avalos, B (2009)

En los años ochenta es cuando se empezó a dar importancia a los estudios sobre la inserción docente, sin embargo ya se la había tomado en cuenta en estudios anteriores (Lortie 1975; Lacey 1977). De esta manera se marcan los siguientes factores determinantes dentro del contexto de la inserción.

Políticas de mercado

En un artículo escrito un tiempo después de su estudio acerca de la socialización docente en Gran Bretaña, Lacey (1995) describía un gran cambio en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente debido a la irrupción de modelos de mercado. Se trató de un cambio desde el entorno burocrático-profesional en que importaban los temas, conocimiento educacional y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que tiene como prioridad los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

Se tiene un concepto generalizado de que las escuelas públicas o municipales a las que acuden grupos socioeconómicos bajos, son de menor calidad en comparación a las escuelas privadas esto, debido a que los docentes de escuelas públicas son considerados con menor rendimiento en los resultados de exámenes nacionales.

Reformas y contrarreformas

Las reformas en educación toman vigencia de un momento a otro, sin darle tiempo a las instituciones educativas ni a docentes para familiarizarse o actualizarse, lo cual hace que se produzca inseguridad y no se apliquen de manera acertada. Es el ejemplo de un caso chileno en el cual a una profesora que no se sentía cómoda con el curso que se le había asignado, se le pidió también coordinar un programa de prevención del uso de drogas para los establecimientos del país. Avalos, Carlson et al., (2005). Es decir que, además del tiempo que necesitaba para adaptarse a este curso debía elaborar otra actividad compleja.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente

Este tema tiene dos momentos, en el primero se comenta los aspectos positivos de la labor educativa y en el segundo se percibe un ciclo de presiones y controles cuando se denota la insatisfacción en los resultados del proceso enseñanza- aprendizaje.

Inclusive se han realizado estudios que dan a conocer como entran en conflicto con determinados establecimientos educativos, o con quienes tienen otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación, González et al., (2005).

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades

Debido a la falta de regulación a la hora de ingresar al sistema educativo se ha producido una oferta excesiva de nuevos profesores, es decir, un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

Según investigaciones realizadas en Estados Unidos, las condiciones de trabajo del sistema educacional no sólo afectan las percepciones de los nuevos docentes sino que también la manera como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, es decir como realizan su trabajo.

Debido a la sobreproducción de nuevos profesores, en algunos países de América Latina como en Perú, se están tomando exámenes a los postulantes a un puesto de trabajo, más que para evaluar conocimientos y calidad, para controlar el acceso y de los mismos.

El acompañamiento de los nuevos docentes

El acompañamiento a los nuevos docentes tiene efectos determinantes en su rotación o estadía en la docencia. Existe suficiente evidencia que sostiene que la ausencia de un acompañamiento o inducción adecuado a los nuevos docentes produce un efecto de rotación y al contrario, si se provee de esta, la decisión de los nuevos docentes será la de mantenerse en su lugar de trabajo. Alrededor de estas determinaciones se han realizado estudios importantes en Estados, en donde uno de ellos examina estos efectos usando información sobre cuatro cohortes de profesores principiantes (1987 a 2000) incluidos en el *Teacher Follow Up Survey* del Centro Nacional de Estadísticas del país y que incluye datos sobre rotación y abandono del ejercicio docente Ingersoll and Smith (2004).

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

Esto se refiere al proceso de construcción de elementos que permiten valorar de manera positiva la profesión y que tiene que ver con la motivación, a esto se le llama vocación.

Debemos entender la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo que se tiene como docente, es decir de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. Esta identidad profesional del docente tiene que ver con importantes elementos de decisión y motivación personal así como sus orígenes, esto se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y las experiencias previas que haya vivido.

Reconstrucción de la identidad profesional

Esto se dependerá de las experiencias que los profesores tengan durante sus primeros años en la docencia, esto lo demuestran los estudios realizados por Flores y Day (2006) que siguió a 14 profesores portugueses en sus primeros dos años de trabajo docente. Así como el de Volkmann y Anderson (1998) y también el de Avalos, Carlson et al. (2005).

En conclusión, para crear políticas y acciones de apoyo a la inserción de docentes noveles se debe tomar en cuenta que la inserción es una etapa de construcción profesional, en la cual se debe dar importancia a las experiencias que estos tengan durante sus primeros años ya que de esto dependerá la decisión de permanecer o no en la docencia. Asignar responsabilidades mesuradas, en línea con el contenido de su preparación y establecer programas de inducción y acompañamiento a los docentes noveles. Todo lo dicho anteriormente determinará su compromiso con la profesión y la calidad en la educación.

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

Factores de facilitación y obstaculización

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

La finalidad del estudio es indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral. Los resultados del estudio realizado vienen a indicar también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, esta gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debido al requerimiento de experiencia, edad con la que se concluyen los estudios y del desconocimiento de las opciones laborales.

Los resultados también dejan ver la valoración negativa que los titulados tienen hacia la formación recibida en la universidad debido a la poca utilidad que encuentran en los estudios.

En este estudio también se encontró dos maneras de identificar a la formación universitaria, la primera es la lógica elitista de la distinción, que tiene que ver con la obtención de un título universitario y los privilegios que este brinda en el mercado laboral al tenerlo, esta lógica corresponde a una situación del pasado, en la que la universidad de cierta manera aseguraba la esta movilidad social y el descontento de los titulados está en que la lógica elitista haya dejado de funcionar de esta forma. Junto a esta lógica de la distinción, está la lógica alternativa que tiene que ver con el conocimiento y capacitación que la universidad provee a sus estudiantes.

Esta posición cuenta con menos acogida entre los titulados ya que manifiestan el deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales.

Aquí aparece una estrategia de mínimo esfuerzo, debido a que la titulación no garantiza la inserción laboral exitosa, el universitario invierte un esfuerzo mínimo en su carrera.

Como consecuencia de todo lo anterior, para que se pueda establecer esta inserción en el medio laboral se toman en cuenta en primer lugar los factores personales y actitudinales no sólo los contactos de los que se dispone como por ejemplo familiares, amistades, conocidos, sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen.

De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, entre otros.) que pueden ser considerados como filtros de selección. La fase crucial clave de este proceso es considerada la entrevista personal, en la cual el titulado puede demostrar su actitud personal.

En el presente informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles con respecto a la inserción laboral y se han tomado en cuenta los siguientes aspectos:

Dificultad de la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, en donde los titulados han tenido dificultad para acceder al mundo laboral debido a factores como la falta de autonomía, y factores de generaciones anteriores, **la valoración negativa de la formación recibida**, esta valoración se debe a que los conocimientos que adquirieron no les han servido para que su inserción rápida en el mundo laboral. La **concepción elitista de la formación universitaria**, quiere decir que existe entre los universitarios una concepción en la que prima la distinción de poseer un título universitario lo cual es cosa del pasado ya que este hecho no asegura una inserción dentro del mercado laboral. **Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios**, debido a la falta de identificación con la carrera que se estudia, el esfuerzo invertido será el mínimo y la inserción laboral no será la ideal. **La Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral**, es decir para que una inserción laboral se exitosa debe contarse con la motivación de factores personales como familia y amigos, esto además de la actitud con la que se busque el empleo y su desenvolvimiento en la entrevista de trabajo determinará su acertada inserción. **La Devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria**, tiene q ver con la consideración de que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo; el juicio de la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica. **El Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible**, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. **La Importancia clave de las estancias en el extranjero**, con finalidad de estudios son considerados como un factor clave en la inserción laboral. **Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral**. La empresa privada es la primera opción dentro de la inserción laboral mientras que la pública se relaciona con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada.

Modificaciones en la concepción tradicional del trabajo, Se han evidenciado cambios respecto al papel que se atribuye al trabajo los cuales son determinantes al momento de la inserción laboral. **El contraste con Europa,** al realizar un contraste con los titulados de Europa se muestra que estos poseen una buena actitud hacia el proceso de la inserción laboral, tienen mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, entre otros.

La educación para la sostenibilidad en la universidad: El reto de la formación del profesorado

Vilches, A., Gil-Pérez, D., Toscano, J.C. y Macías, O. (2008).

Varias universidades decidieron impulsar la sostenibilidad desde sus instituciones. Así, por ejemplo en 1993 se firmó la Carta Copernicus o Carta Universitaria para el Desarrollo Sostenible, por la Red Europea de Universidades para la sostenibilidad (CRE, 1993). El mismo año la Asociación Internacional de Universidades (IAU, 1993) firmó la Declaración de Kyoto es la que se recomendaba formular un Plan de Acción para la protección del medio ambiente y la construcción del desarrollo sostenible.

En septiembre de 2002, la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) aprobó por unanimidad la propuesta para la creación del Grupo de Trabajo para la Calidad Ambiental y el Desarrollo Sostenible. Los propósitos de este Grupo de Trabajo (denominado en la actualidad CADEP, Comisión Sectorial para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos de la CRUE) fueron, entre otros, fomentar las iniciativas relacionadas con la gestión, participación y sensibilización ambiental en las Universidades, así como la cooperación interuniversitaria en estos ámbitos. Como lo determina la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,(UNESCO,2005): “El Decenio de las Naciones Unidas para la educación con miras al desarrollo sostenible pretende establecer una educación que desarrolle una sociedad más viable para la humanidad e integrar el desarrollo sostenible en el sistema de enseñanza escolar a todos los niveles. Para esto se debe impulsar una educación con tendencia a orientar el comportamiento de la ciudadanía en función de intereses particulares a corto plazo, actitudes y comportamientos responsables y prepare para la toma de decisiones. Una educación que ayude a contemplar los problemas socio ambientales en su globalidad (Tilbury, 1995; Duarte, 2006; Gil et al., 2003), teniendo en cuenta las repercusiones a corto, medio y largo plazo, tanto para una colectividad dada como para el conjunto de la humanidad y nuestro planeta (Novo, 2006a); a comprender que no es sostenible un éxito que exija el fracaso de otros; a transformar, en definitiva, la interdependencia planetaria en un proyecto plural, democrático y solidario (Delors, 1996).

Se debe por tanto, hacer un esfuerzo sistemático por incorporar la educación para las sostenibilidad, como una prioridad central en la alfabetización básica de todas las personas, es

decir, como un objetivo clave en la formación de los futuros ciudadanos y ciudadanas (Novo, 2006a) y por ello imprescindible en la formación de los docentes que se harán cargo en los diferentes niveles educativos de su educación y de formación de profesionales responsables (Vilches y Gil, 2007).

Es necesario impulsar una cultura de compromiso y participación social, poner en práctica medidas que garanticen la sostenibilidad, la educación universitaria de igual manera deberá ser evaluada, reinventada y supervisada para poder dar frente a la problemática que envuelve a todos sus actores. Así lo afirman algunos autores (Briscoe, 1991; Gil et al., 1991): es necesario que los docentes participemos en la construcción de los nuevos conocimientos didácticos, abordando los problemas que la enseñanza nos plantea y los nuevos retos que la sociedad exige para la formación de una ciudadanía responsable. Delors opina que (1996) cuando se refería a que ninguna reforma dará resultados positivos sin la participación activa de los docentes implicados. Sin esa participación resulta difícil que los profesores y profesoras hagan suyos y lleven eficazmente adelante los cambios curriculares.

Ahora bien, después de las investigaciones realizadas la estrategia que se debería tomar en cuenta es:

Procurar que los futuros docentes sean parte de procesos de investigación de la cultura que después deberán utilizar en el proceso enseñanza aprendizaje con sus alumnos, para esto la orientación universitaria deberá cambiar (Martínez Torregrosa, Gil Pérez y Martínez Sebastián, 2003), esto sin embargo es algo que tardara tiempo en suceder y mientras esta transformación no se produzca la única manera de socializar estos cambios será mediante cursos o talleres que orientarán el aprendizaje y su formación didáctica. En evaluaciones realizadas por los futuros docentes que han participado en dichos cursos, un alto porcentaje de los mismos valora el tema de la sostenibilidad como uno de los que más le ha interesado del currículum abordado.

Estos programas constituyen actividades para trabajar en el aula con los futuros docentes y brindan una visión holística de los problemas y las medidas que se deben adoptar, para contribuir al desarrollo de las competencias de sostenibilidad, necesarias en las titulaciones y contribuyendo a la superación de los obstáculos detectados en las investigaciones en este campo (Vilches et al., 2008).

En la Declaración de Bonn, se dice que ya disponemos del conocimiento, las tecnologías y las competencias necesarias para invertir la situación. Sin embargo se debe movilizar ese potencial y aprovechar las oportunidades actuar y producir cambios necesarios: mejorar los currículos, los contenidos, los métodos y los objetivos de la educación. Ya tenemos las armas para cambiar y mejorar nuestro futuro, ahora lo que debemos hacer es utilizarlas y enseñarles a los demás a que hagan uso de estas.

ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Ministerio de Educación de la República del Ecuador

Antes de analizar lo que son los estándares de calidad educativa se debe tomar en cuenta el significado de la expresión “calidad educativa” el cual es controvertido debido a su connotación histórica, es decir, que puede evolucionar en el tiempo y que representa un cierto ideal o aspiración de la sociedad y la gran diversidad de posturas existentes que tienden a condicionar lo que se considera debe ser el fin o propósito principal de la educación, como actividad humana integradora.

Por lo tanto, se trata de un concepto que tiene una gran carga social, económica, cultural y política y que no se trata de un consenso sobre los fines de la tarea educativa, más bien depende de cómo las personas conciben la sociedad ideal.

La calidad de un sistema educativo radica en los servicios que ofrece, los actores que lo promueven y los productos que se desarrollan para alcanzar fines que llevan al establecimiento de una sociedad democrática y óptima en todos sus aspectos. Se debe tomar en cuenta aspectos académicos, sin dejar de lado temas como el desarrollo de la autonomía intelectual, formación ética entre otros.

En las sociedades contemporáneas, los sistemas educativos son sistemas complejos que en la práctica confieren autonomía a los agentes en los centros escolares, por esta razón los grandes cambios se producen desde su interior. Sin embargo en nuestro país cuando se trata de mejorar la calidad educativa los cambios han sido dirigidos desde el Estado central y lo que se procura es que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

El Ministerio, como institución responsable por la educación, es la encargada de establecer “estándares” que tienen como objetivo guiar a los encargados de este proceso y supervisar la calidad del mismo. Así pues, lo dice la Constitución de nuestro país en el artículo 26 “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

De tal manera que los estándares de calidad educativa se los puede definir como los logros que se espera cumplir tanto con los actores como con las diferentes instituciones del sistema educativo, y su propósito consiste en orientar, apoyar y supervisar la acción de los actores. Uno de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador es el de DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, el cual caracteriza a un docente de calidad como aquel que brinda oportunidades de aprendizaje en todo lugar y momento a sus estudiantes, contribuyendo así a la formación de la sociedad que aspiramos.

A los estándares de calidad educativa se los entiende como descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones que la sociedad ecuatoriana tiene por derecho conocer y que señalan las metas de la educación para conseguir la calidad de la misma. Así por ejemplo, aplicando los estándares a los estudiantes, estos se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, estos describen lo que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Comprender objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, inspirarse en ideales educativos, basarse en valores ecuatorianos y universales, homologar con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Dentro de las características que debe tener un docente de calidad están: dominio del área que enseña, uso de pedagogía variada, actualización profesional permanente, buena relación con estudiantes y padres de familia, ética profesional, entre otras y cuyo propósito es lograr que los estudiantes cumplan con los perfiles de egreso determinados dentro del Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

De acuerdo a esto, los estándares están planteados de la siguiente manera: se encuentran dentro del Plan del Buen Vivir, respetan la pluriculturalidad y multiétnia del Ecuador, practican la educación inclusiva, mejoran el proceso enseñanza- aprendizaje, favorecen del desarrollo profesional docente, supervisan el cumplimiento de lineamientos establecidos dentro del marco del Ministerio de Educación.

De esta manera se puede concluir resaltando la importancia que generan los estándares de calidad establecidos dentro de la educación de nuestro país para que esta pueda desarrollarse y alcanzar las metas que benefician a todos los implicados dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

El debate sobre las competencias.

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

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

En una sociedad tradicional se puede tener un trabajo que satisfaga necesidades y dé satisfacción personal con competencias empíricas, hoy por hoy existen nuevas realidades del trabajo caracterizadas por la flexibilidad, la continua reinención discontinua de las instituciones y las reglas del trabajo, el desgaste de las tradiciones laborales, las extendidas jornadas laborales, la subcontratación, la pérdida de las seguridades, la declinación de los organismos de defensa sindical, precarización de muchos empleos, desactualización de los conocimientos ligados a funciones, desaparición de actividades, entre otras (Sennett, 2000; Boltanski y Chiapello, 2002). Lo cual sugiere que en nuestra sociedad sea necesaria la educación formal, ya que la falta de esta conduce al desempleo.

Un reciente estudio de educación terciaria a nivel mundial realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2008) constata, que la enseñanza superior experimenta hoy una preferencia entre los estudiantes y los gobiernos ya que la enseñanza superior ha dejado de ser un asunto para la minoría –los herederos del capital cultural, como los llamaban Bourdieu y Passeron (2003) en los años sesenta del pasado siglo– para transformarse poco a poco en un servicio de masas. Por consiguiente todas las personas en algún momento de su vida o de manera continua participarán en procesos de la educación formal.

Sin embargo, debido al exceso de titulados en el mercado laboral se valorará diferentes aspectos como experiencia, aprendizaje en contextos no formales, redes sociales, inteligencia emocional, uso de tecnologías, idiomas, entre otros. De manera que la universidad se verá obligada a reinventar sus programas de estudio y competencias, como dice Bauman (1997:24) lo más difícil para ellas es como abordar “el ‘metacambio’; que se refiere al cambio en las maneras en que la situación está cambiando”. Las universidades se ven obligadas a adaptarse al nuevo entorno, “la universidad ya no es más un lugar tranquilo para enseñar, ahora es un potente negocio, complejo, demandante y competitivo que requiere inversiones continuas y de gran escala” (Skilbeck, 2001).

En efecto, las universidades tienen sus propias estructuras y formas de evolución, tiempos de cambio y conservación. Poseen unas formas de división y organización del trabajo que no se ajustan a la misma velocidad de los modelos de gestión empresarial. Sus actores son diferentes también: las disciplinas académicas, los procesos de maduración de los jóvenes, la acumulación del conocimiento, la vigencia de la biblioteca, la comunicación oral en la sala de clases, una lenta rotación del personal y el tiempo relativamente largo que toma a los graduados de un primer ciclo formativo encontrar un lugar en la vida adulta. Los titulados universitarios echan la culpa de las dificultades del mercado de trabajo a las estructuras de los planes de estudios, que son acusados de desactualización, ser demasiado teóricos y con poca practicidad, esta queja es generalizada.

Los pasos para la inserción laboral por lo general suelen ser los siguientes: primero las oportunidades de trabajo se las manifiesta mediante las redes sociales, prensa, o mediante contactos en la universidad con profesores, siendo los estudiantes becados los más cotizados debido a sus buenas calificaciones y compromiso, el siguiente paso es la entrevista personal, una vez demostrados los conocimientos, este es considerado el punto clave en el primer contacto entre empresa y joven universitario ya que se da una enorme importancia a la actitud y disponibilidad del titulado en esta entrevista.

Ahora, los procedimientos de selección son muy variables. En las grandes empresas, en muchas ocasiones la preselección corre a cargo de una compañía especializada en este campo, ya una vez dentro de la empresa, el encargado de la selección final es el departamento de RRHH o del propio jefe de departamento que ha solicitado la incorporación.

Entonces, de acuerdo a las explicaciones anteriores, la universidad y todos sus actores deberán ahora replantear planes de estudio, y todo lo que esto conlleve para ajustarse a una actualización profesional permanente que brinde a sus estudiantes una educación de calidad y competencia esto quiere decir a parte del conocimiento teórico tradicional, habilidades adecuadas y competencias de personalidad muy cotizadas en el mercado laboral como por ejemplo: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales, fácil inclusión en los grupos y presencia. Otros valores que aparecen son el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad.

Sin embargo se debe tomar muy en cuenta también el trabajar en la desaparición de antivalores que algunos empleadores comentan, como: la falta de respeto, la falta de iniciativa a la hora de resolver problemas, de seriedad y compromiso, poco espíritu de sacrificio, falta de credibilidad.

Si conjuntamente se trabaja teniendo en cuenta todos estos aspectos se les facilitará mucho a los egresados y estudiantes de último nivel la inserción en la vida laboral, obteniendo un empleo decente y una estabilidad que satisfaga como se dijo antes necesidades personales y de realización personal.

2. METODOLOGÍA

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización del presente estudio se necesitaron tres tipos de investigación: descriptiva, de campo y bibliográfica.

Descriptiva.

Para esta investigación se realizó una recolección de datos que ha permitido conocer las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL y un inventario de tareas del trabajo docente. En tanto que los resultados se exponen de manera sistemática y se interpretan objetivamente es decir de una manera Cuantitativa y Cualitativa.

De campo.

La investigación se desarrolló en los establecimientos educativos en donde se encuentran laborando los docentes, se mantuvo una relación directa con las fuentes de información a nivel individual. En este ambiente se aplicaron encuestas y entrevistas a directivos y titulados.

Bibliográfica.

Para sustentar la base teórica de la investigación, se realizaron consultas a fuentes bibliográficas, textos, revistas, así como también fuentes informáticas e Internet.

2.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Métodos.

Se aplicó el método inductivo – deductivo para estudiar aspectos particulares de las Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL y del Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL. Para esto se aplicó el método de la encuesta y entrevista tanto a titulados como a directivos.

El método analítico sintético se lo aplicó también al descomponer cada una de las características de los titulados, las cuales se las encontró en los instrumentos de investigación. El método sintético se lo aplicó al establecer a partir de los resultados arrojados de los cuestionarios un sustento teórico general. En tanto que el método estadístico fue utilizado para el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para recabar datos las técnicas que se utilizaron fueron: la encuesta, la entrevista, observación directa, lectura.

La encuesta se la realizó mediante una ficha de datos y un cuestionario que contó con preguntas abiertas y cerradas, dedicadas tanto a titulados como a directivos, con el objetivo de obtener respuestas que suministren los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación.

La entrevista fue realizada exclusivamente a directivos, esta fue estructurada y se utilizó instrumentos complementarios como cámara de fotos y grabadora de voz. Mientras que la observación directa de algunas actividades docentes fue realizada en cada establecimiento educativo que se visitó para aplicar dichos instrumentos de investigación y la lectura fue aplicada durante toda la investigación, utilizando varios recursos que se nombraran más adelante.

Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de datos fueron: titulados, empleador, fichas de contacto para entrevistados/empleadores y entrevista estructurada.

Nombre del Cuestionario: A. Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL.

Objetivo: Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Dimensiones: El Cuestionario A. Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL, estuvo dedicado para ser aplicado a los titulados. Este contenía veinte ítems, subdivididos entre preguntas cerradas, que debían ser marcadas con una x y preguntas abiertas, que debían ser completadas dentro de un recuadro.

Nombre del Cuestionario: B. Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL.

Objetivo: Caracterizar el puesto de trabajo docente

Dimensiones: El Cuestionario B. Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL, se lo aplicó a los titulados y los directivos. Este contó con cincuenta y ocho preguntas cerradas y simples, divididas en ocho aspectos de la siguiente manera:

- I. Aspectos Metodológico- Didácticos: 18 ítems
- II. Autoevaluación de la Práctica Docente: 4 ítems
- III. Aspectos sobre la Investigación Educativa: 6 ítems
- IV. Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas: 10 ítems
- V. Interacción Profesor, Padres de Familia y Comunidad: 10 ítems
- VI. Profesor y Trabajo en Equipo: 5 ítems
- VII. Formación: 5 ítems

Estos ítems fueron respondidos en función de la frecuencia importancia y nivel de formación para cada tarea así:

Frecuencia: Número de repeticiones de ejecución de una tarea

Importancia de la Tarea: La prioridad que se le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

Nivel de Formación que posee el docente para realizar la tarea.

La valoración fue la siguiente:

4 Mucho o alto

3 Bastante

2 Poco

1 Nada

Se tomaron fotografías mientras los investigados completaban las encuestas.

Nombre del Cuestionario: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores

Objetivo: Registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores.

Dimensiones: La información se la obtuvo en el primer dialogó telefónico en algunos casos y en otros en cuando se realizó la visita personal. Esta ficha contiene datos como: nombres, apellidos, lugar donde se encuentra el egresado, teléfono del domicilio y del lugar de trabajo, dirección del domicilio y del lugar de trabajo, horas de contacto, medio de contacto, firma del titulado, firma del empleador y sello del empleador.

Nombre del Cuestionario: Entrevista Estructurada Dirigida a Directivos

Objetivo: Conocer aspectos trascendentales del manejo de la institución.

Dimensiones: La entrevista dirigida a los directivos tuvo la característica de ser estructurada, y contó con cinco preguntas abiertas. Se tomaron fotografías y se realizaron grabaciones vocales.

Participantes: A continuación se detallan los datos de los participantes de la encuesta.

Cuadro 1: Participantes – titulados

Número	Ocupación Docente	Lugar de trabajo	Lugar de origen
1	Docente 6to de Básica	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	San Miguel de los Bancos
2	Docente 8vo de Básica	Instituto Técnico Superior “Policía Nacional”	Quito
3	Docente 5to de Básica	Unidad Educativa Fiscomisional “Técnico Ecuador”	San Miguel de los Bancos
4	Docente 8vo de Básica	Colegio “San Gabriel”	Quito
5	Docente 8vo y 9no de Básica	ISM International Academy	Quito

Fuente: Cuestionario A. “Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Cuadro 2: Participantes – empleadores

Número	Ocupación Docente	Lugar de trabajo	Lugar de origen
1	Directivo	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	San Miguel de los Bancos
2	Directivo	Instituto Técnico Superior “Policía Nacional”	Quito
3	Directivo	Unidad Educativa Fiscomisional “Técnico Ecuador”	San Miguel de los Bancos
4	Jefa de Área	Colegio “San Gabriel”	Quito
5	Coordinador de Área	ISM International Academy	Quito

Fuente: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores/ Entrevista dirigida a Directivos

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El Art. 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), dispone que se debe dar un seguimiento adecuado a los egresados de las instituciones de educación superior, sean estas públicas o particulares y los resultados arrojados de de esta investigación serán enviados al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (CEAACES)

Por lo tanto la presente investigación busca conocer:

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

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

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

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

2.4. CONTEXTO

Al tratarse de una investigación dedicada a titulados docentes de educación básica, el contexto en el que se los localizó y se aplicaron los instrumentos de investigación fue en las instituciones educativas tanto de nivel primario como de nivel secundario, dentro de la provincia de Pichincha.

Cuadro 1. Contexto

Número	Institución Educativa	Localidad
1	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	San Miguel de los Bancos
2	Instituto Técnico Superior “Policía Nacional”	Quito
3	Unidad Educativa Fiscomisional “Técnico Ecuador”	San Miguel de los Bancos
4	Colegio “San Gabriel”	Quito
5	ISM International Academy	Quito

Fuente: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Provincia: Pichincha

Ciudad: Quito

San Francisco de Quito, fundada en el siglo XVI sobre la antigua ciudad inca, es la ciudad capital de Ecuador. Quito se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha y es la segunda ciudad más grande y poblada del Ecuador, además es cabecera del Distrito Metropolitano de Quito.

Quito es el centro político de la República ya que alberga los principales organismos gubernamentales, culturales, financieros, administrativos y comerciales del país.

Fue declarada Patrimonio Cultural de la Humanidad por la Unesco, el 18 de septiembre de 1978, mientras que en 2008, fue nombrada sede de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), convirtiéndose en el centro de reuniones oficiales de los países de América del Sur. Tiene una altitud promedio de 2850 msnm y su clima es subtropical de tierras altas.

Cantón: San Miguel de los Bancos

Ubicado en el Noroccidente de la Provincia de Pichincha en el Km. 94, a dos horas de la ciudad de Quito.

Esta a una altura de 1.100 msnm. Es conocida no solo a nivel nacional, sino también internacional, por poseer una exuberante vegetación.

El cantón San Miguel de los Bancos pertenece a la provincia de Pichincha. Tiene una población de 17.614, con una temperatura de 16 a 22 grados centígrados. Su superficie es de 801 km² y su parroquia es Mindo.

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población investigada consistió en 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la Mención de Educación Básica, comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Titulados, son las personas que culminaron sus ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y titularon de Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Empleador, es la persona que provee un puesto de trabajo para que presten su servicio bajo una relación de dependencia, a cambio de una remuneración salarial.

Muestra

La muestra estuvo formada por siete titulados de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, de los cuales dos se encontraron fuera del país y después de internar todo tipo de contacto fue imposible aplicar con ellos los instrumentos de investigación. En total se encuestó a cinco titulados y cinco directivos con las siguientes características.

Ubicación Geográfica

Cuadro 1. Ubicación Geográfica Titulados /Empleadores

Número	Lugar de trabajo	Lugar de origen
1	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	San Miguel de los Bancos
2	Instituto Técnico Superior “Policía Nacional”	Quito
3	Unidad Educativa Fiscomisional “Técnico Ecuador”	San Miguel de los Bancos
4	Colegio “San Gabriel”	Quito
5	ISM International Academy	Quito

Fuente: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores

Elaborado por: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La situación geográfica de los investigados varía un poco en relación de unos y otros, tres de ellos viven en la ciudad de Quito, mientras que dos habitan en la ciudad de Mindo. También podemos notar que el 100% de ellos se encuentran trabajando en una institución educativa ubicada cerca de su actual domicilio.

Este resultado tiene una connotación positiva ya que quiere decir que no ha habido migración laboral en este grupo de investigados. Según Joaquín Arango (1985) “Las migraciones son desplazamientos o cambios de residencia a cierta distancia—que debe ser significativa— y con carácter relativamente permanente o con cierta voluntad de permanencia.” (p7-26)

Edad

Cuadro 2. Edad

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	%
< 20	0	0
21 - 30	1	20
31 – 40	2	40
41 - 50	1	20
> 51	1	20

Fuente: Cuestionario A. "Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL"

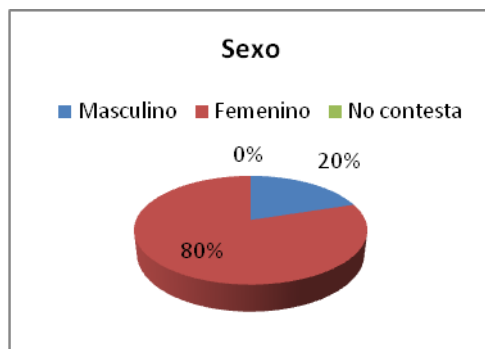
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Según la información emitida por el Diario EL COMERCIO el plan de jubilación docente, que se encuentra actualmente en vigencia tiene varios criterios. Uno: mayores de 70 años. Dos: profesores con enfermedades catastróficas. Tres: necesidad de reestructuración del sistema educativo. Cuatro: una combinación entre los años de servicio y el registro para la jubilación voluntaria. Esto quiere decir que un profesor puede jubilarse al cumplir 30 años de servicio y tener 60 de edad, recibiendo por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por año de servicio, estos serán tomados en cuenta a partir del quinto año de trabajo. **(ElComercio.com)**

En tanto que los estudios referentes a la edad arrojan que el 0% de los encuestados tienen menos de 20 años de edad, mientras que la mayoría de ellos que corresponde a un 40% se encuentra entre los 31 a 40 años y un 20% se encuentra en un rango de edad mayor a los 51 años.

Esto significa que solo un 20% de la población encuestada estaría acercándose al rango de edad de los docentes que pueden acceder a la jubilación.

Sexo



Cuadro 3. Sexo Titulados

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	20
Femenino	4	80
No contesta	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario A. "Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Si bien estudios realizados revelan que hoy en día más personas del sexo masculino optan por la profesión docente en cualquiera de sus ramas y que entre las razones se encuentra la satisfacción personal que esta profesión provoca, esto se contradice a los resultados de la muestra asignada ya que el 80% de la población encuestada pertenece al sexo femenino, mientras que el 20% al sexo masculino.

Cuadro 4. Sexo Directivos

Opción	Frecuencia	%
Masculino	4	20
Femenino	1	80
No contesta	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Sin embargo después de analizar el cuadro. 4 correspondiente al Sexo de los Directivos se puede constatar que existe un equilibrio o similitud entre las preferencias del sexo masculino y femenino hacia la profesión docente.

La diferencia radica en que existen más personas del sexo masculino (80%) cumpliendo funciones de directivos que de docentes.

2.6. RECURSOS: HUMANOS, INSTITUCIONALES, MATERIALES, ECONÓMICOS

Dentro de los recursos podemos encontrar: Talento Humano, Institucionales, materiales y Económicos.

Talento Humano

La presente investigación se realizó con la participación de las siguientes personas.

- 5 titulados de la provincia de Pichincha:
 - Franco Ormaza María Jael
 - Freire Bombon Jimena Maricela
 - Gaibor López Richard Rafael
 - Galarza Rosero Valeria Estefanía
 - Gallegos Paez Sandra Maritza

- 5 empleadores/ directivos de la provincia de Pichincha:
 - Mgs. Wellington Zambrano
 - Mgs. Carlos Cajas
 - Mgs. Alberto Andrango
 - Mgs. Carmen Bedoya
 - Lic. Alex Quinteros

- 1 estudiante investigador – UTPL:
 - Gabriela Alexandra Rivera Pérez
- 1 directora de tesis:
 - Mgs. Villalta Córdova Bertha María
- 1 equipo de investigación – UTPL

Institucionales

Las Instituciones Educativas en las que se llevó a cabo el trabajo de campo fueron.

Cuadro 1. Instituciones Educativas Titulados/Directivos

Número	Lugar de trabajo	Lugar de origen
	Universidad Tecnológica Particular de Loja	Loja
1	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	San Miguel de los Bancos
2	Instituto Técnico Superior “Policía Nacional”	Quito
3	Unidad Educativa Fiscomisional “Técnico Ecuador”	San Miguel de los Bancos
4	Colegio “San Gabriel”	Quito
5	ISM International Academy	Quito

Fuente: Cuestionario A. “Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL”- Fichas de Contactos para Titulados/ empleadores

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Materiales

Los materiales que se utilizaron durante esta investigación y estudio fueron.

- Guía didáctica
- Artículos científicos
- Instrumentos titulados
- Instrumentos empleadores
- Fichas de contacto
- Entrevista estructurada.
- Libros
- Revistas
- Guías
- Computadora
- Materiales de oficina

Económicos

La elaboración del presupuesto se la ha hecho en base a los costos y gastos incurridos de manera aproximada durante el proceso de investigación y la elaboración de la tesis, el cual se detalla a continuación.

Cuadro 1. Presupuesto

Descripción	Costo
Transporte	\$ 500.00
Impresiones	\$ 70.00
Papelería	\$ 60.00
Tasa de verificación de expedientes	\$ 220.00
Otros	\$ 70.00
Total:	\$ 920.00

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

2.7.PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se siguió un orden, que sirvió para planificar el trabajo.

- Primero se procedió a preparar todo el material necesario para la recolección de información, el cual fue proporcionado por la UTPL, a través del EVA. Los materiales fueron: un cuestionario dividido en dos partes; A. “Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL”- B. “Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL”. Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores y Entrevista Estructurada dirigida a Directivos.

- Después se procedió a contactar a los titulados telefónicamente, con la finalidad de acordar una cita para la aplicación de los instrumentos, se les explicó el objetivo de la investigación y se los motivo para que participen de esta investigación.

Cabe recalcar que la mayoría de los encuestados respondió positivamente a este llamado, sin embargo hubo dos personas cuyos contactos afirmaron se encontraban fuera del país y a pesar de los intentos no se los pudo localizar. También hubo un caso de un titulado que se negó rotundamente a participar, sin embargo lo hizo después de insistir su cooperación. En otros casos para poder concretar la cita primero se tuvo que hablar con el directivo para así solicitar el permiso.

- Una vez concretada la cita, se acudió a esta con puntualidad, y se mantuvo un ambiente de cordialidad todo el tiempo, primero se aplicaron los instrumentos a los titulados y después se procedió a aplicar los instrumentos a los directivos, junto con la entrevista estructurada.
- Se tomaron fotografías tanto a los titulados como a los directivos. Después de esto se procedió a enviar los cuestionarios al centro respectivo en este caso el Centro Quito.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta parte de la investigación se realizará un análisis meticuloso de todos los resultados y sus respectivas correlaciones que fueron obtenidos a través de las encuestas efectuadas tanto por los titulados como por los directivos.

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES ACADÉMICAS Y LABORALES

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

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

UBICACIÓN GEOGRAFICA		
Nombre del Titulado	Nombre de la institución educativa	Dirección Ciudad
María Jael Franco Ormaza	Escuela Básica “Nueva Delhi”	17 de Julio y Marco Jaramillo San Miguel de los Bancos
Jimena Maricela Freire Bombón	Unidad educativa “Policía Nacional”	Rosa Yeira y Rio Duré Quito
Richard Rafael Gaibor López	Unidad educativa “Técnico Ecuador”	Av. Quito Mindo
Valeria Estefania Galarza Rosero	Colegio San Gabriel	Av. América y Mariana de Jesús Quito
Sandra Maritza Gallegos Páez	ISM Academy Quito	Calle Unión y Av Geovanny Calles Quito

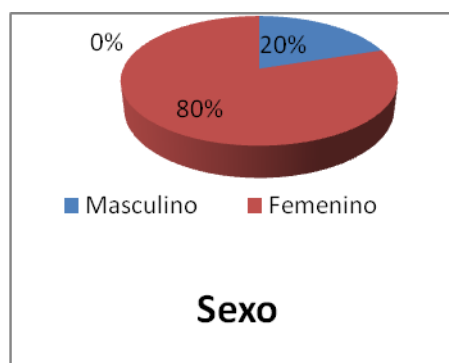
Fuente: Fichas de Contactos para Titulados/ Empleadores

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La totalidad de los establecimientos educativos se encuentran ubicados en la provincia de Pichincha, dos de ellos se encuentran fuera de la ciudad de Quito. La Unidad educativa “Técnico Ecuador” se encuentra en Mindo y la Escuela Básica “Nueva Delhi” en San Miguel de los Bancos ubicados a una hora y media de la ciudad de Quito. Ninguno de los docentes trabaja lejos de su lugar de residencia actual.

3.1.1.2. Edad

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	%
<20	0	0
21 - 30	1	20
31 - 40	2	40
41 - 50	1	20
> 51	1	20



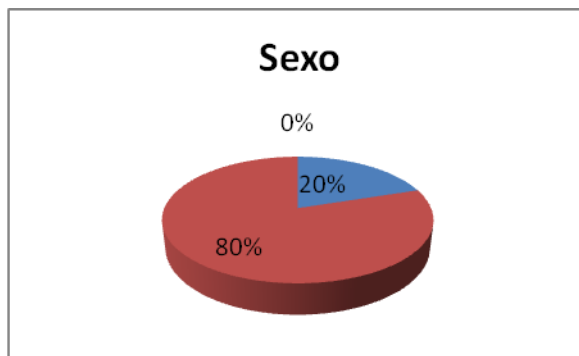
Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Se observa que ninguno de los titulados es menor de 20 años. Sus edades oscilan entre 27 y 56 años. Con una mayor concentración en el intervalo 31-40 con 40%. Lo cual demuestra que la mayoría continúa ejerciendo y fortaleciendo su profesión a medida que su experiencia ha seguido incrementando.

3.1.1.3. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	20
Femenino	4	80
No contesta	0	0
TOTAL	5	100



Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

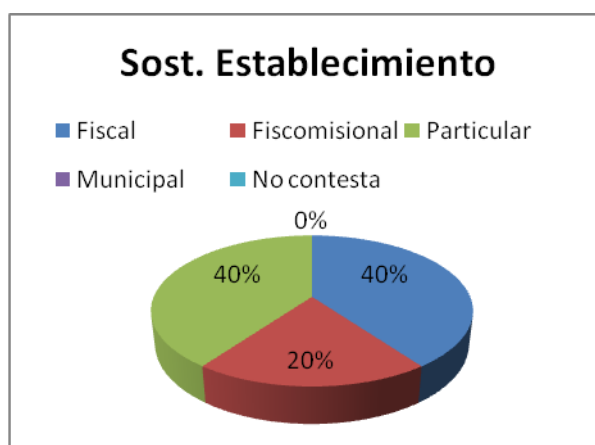
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Entre los titulados solamente una persona es de sexo masculino lo que representa el 20%, el resto de los entrevistados son mujeres (80%). Ninguno de ellos se negó a responder.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	40
Fiscomisional	1	20
Particular	2	40
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

De las personas entrevistadas ninguna de ellas efectuó sus estudios secundarios en una institución municipal. El 40% de los entrevistados estudió en un establecimiento particular y de igual manera, el 40% de la muestra lo hizo en un colegio Fiscal. Solo una persona obtuvo el bachillerato en un colegio fiscomisional, cabe recalcar que de igual manera, es la una única persona que trabaja actualmente en este tipo de sostenimiento. Se puede observar que el establecimiento al cual pertenecieron no influye directamente en el establecimiento que la mayoría de ellos trabajan actualmente.

3.1.2.2. Tipo de educación



Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La totalidad de los entrevistados efectuó sus estudios secundarios de forma regular, lo que significa que asistieron de forma asidua y cotidianamente a clases.

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

Títulos Universitarios obtenidos después de aquel de Ciencias de la Educación			
Nombre del Titulado	Pregrado	Postgrado	Ninguno
María Jael Franco Ormaza	-	-	X
Jimena Maricela Freire Bombón	1	-	-
Richard Rafael Gaibor López	-	-	X
Valeria Estefanía Galarza Rosero	1	-	-
Sandra Maritza Gallegos Paéz	-	-	X

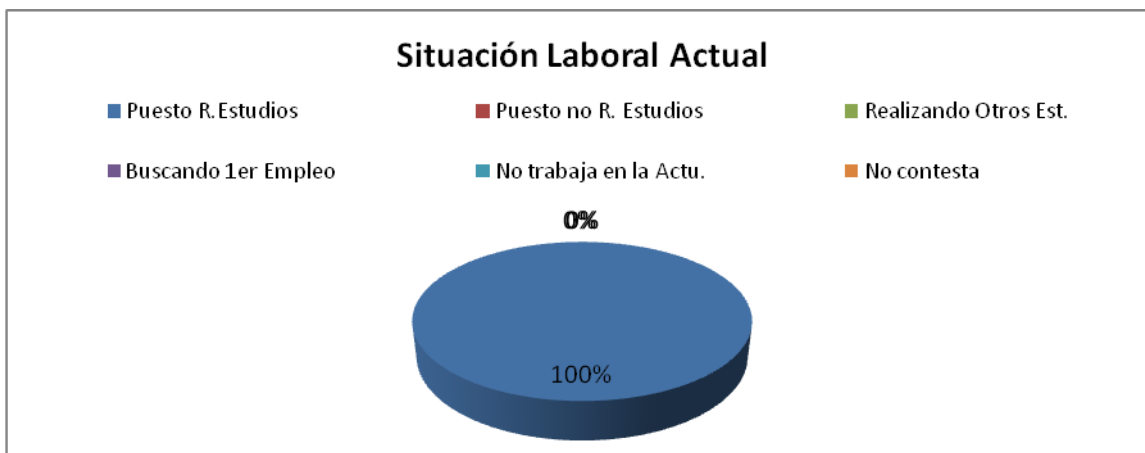
Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Después de haber obtenido el título en Ciencias de la Educación, ninguno de los titulados optó por seguir un posgrado. Las licenciadas Jimena Maricela Freire Bombón y Valeria Estefanía Galarza Rosero, decidieron seguir un pregrado en otra rama.

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.



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

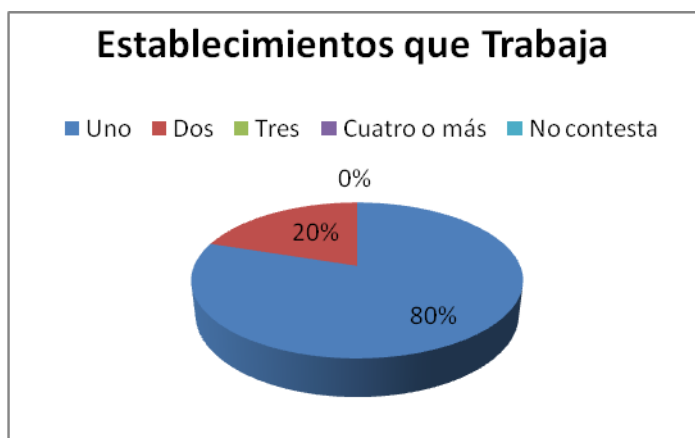
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La totalidad de titulados encuestados ejercen actualmente la labor de docencia lo cual se relaciona con los estudios efectuados previamente en la UTPL. Por ejemplo, la licenciada María Jael Franco Ormaza lleva trabajando 29 años en la docencia, mientras que para el resto de titulados, los años que llevan de ejercicio en la docencia varían entre 8 y 13.

A través de este análisis podemos darnos cuenta que el compromiso de estos docentes ha sido constante durante estos años, puesto que han continuado ejerciendo sus labores a través de la experiencia adquirida.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	80
Dos	1	20
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Se puede observar que el 80% desempeña sus funciones en una sola institución. Solo una titulada trabaja de forma continua en dos centros educativos. En este aspecto se pueden considerar varios factores como el económico, para tener mejores ingresos; la experiencia, para aplicar sus conocimientos y a la vez actualizarse al tener mayor contacto con estudiantes.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

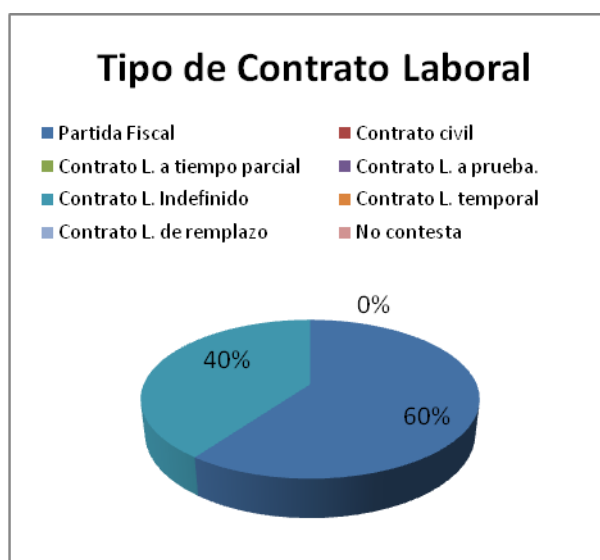
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Tenemos un grupo completamente homogéneo en el que 100% de los entrevistados ejerce el cargo de docente en sus respectivos establecimientos educativos, lo que difiere es el año en el que los titulados imparten clases como ya veremos posteriormente.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

En este punto de la investigación se analiza las características del trabajo actual del titulado frente a dos perspectivas; en primer lugar se puede mencionar el tipo del contrato que une al docente con la institución y después; la forma en que dicha institución obtiene los fondos para su labor educativa.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	60
Contrato civil	0	0
Contrato L. a T. parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	40
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

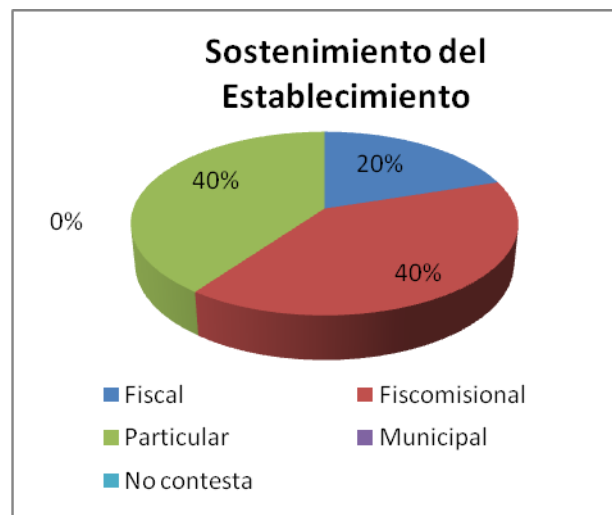


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Se constató que a pesar de las múltiples posibilidades de contrato laboral que la ley pone a consideración de los establecimientos educativos, solo dos opciones son retenidas. El contrato laboral indefinido es el menos utilizado con un porcentaje del 40% y la partida fiscal obtiene el porcentaje restante del 60%, lo cual se debe únicamente al sostenimiento de la institución. La estabilidad laboral evidentemente depende del desempeño de cada docente, sin embargo al tener un contrato indefinido, se asegura más de cierta manera.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	20
Fiscomisional	2	40
Particular	2	40
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100



Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Ninguno de los establecimientos visitados obtiene sus recursos del Municipio de sus respectivas ciudades. Solo uno de ellos representa a un establecimiento fiscal lo cual representa el 20%.

Se observaron dos instituciones fiscomisionales, lo que significa que recibe el financiamiento parcial del Estado, tal como el caso de la Unidad educativa “Técnico Ecuador” cuya administración se encuentra a cargo de una congregación religiosa, como este tipo de plantel se representa el 40% al igual que los establecimientos particulares que son el Colegio San Gabriel y el ISM Academy Quito.

3.2. FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACION CON LA ACTIVIDAD LABORAL

Valentín VALIENTE MORALES (2011) explica en su libro “Entorno laboral docente” lo que para él es un docente y el ejercicio de su función en la actualidad. Él explica que los profesores poseen una formación específica enmarcada en el ámbito de las humanidades, por lo que poseen múltiples conocimientos sobre psicología y sociología útiles para su labor y su vida pero el principal riesgo del docente es el no ver más allá de sus alumnos; siempre preocupados por su programación y lo que pasa en el aula.

El estereotipo de maestro tiene fundamentos, muchos de ellos se mueven en el círculo de la educación, conocen las prioridades en los centros educativos y también las dificultades que ello conllevan para mantener reuniones entre compañeros con cierto componente emocional.

Otro enfoque de la práctica docente es el que nos ofrecen los profesores Rugero Aguiar Montoya Rivera y Céspedes Quiala (quienes estudiaron y escribieron sobre el docente, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador), ellos acuerdan en decir que “el desempeño de los educadores es trabajar en la función pedagógica para la formación integral de las personas, su práctica se aprecia en el proceso de la educación, que no es otra cosa, que la construcción consciente del ser humano”. Para ellos el rol del docente es el ayudar a los estudiantes aprender a aprender de una manera autónoma para ellos se debe motivar a los alumnos a participar de los nuevos escenarios del conocimiento, desde el desarrollo de la capacidad crítica reflexiva, para que por sí mismo puedan construir su propio conocimiento y así evitar la recepción pasiva y la memorización.

A continuación se exponen los resultados obtenidos por los encuestados en términos de formación universitaria en relación a la formación y el grado de importancia que los empleadores conceden a dichos estudios específicos de Ciencia de la Educación.

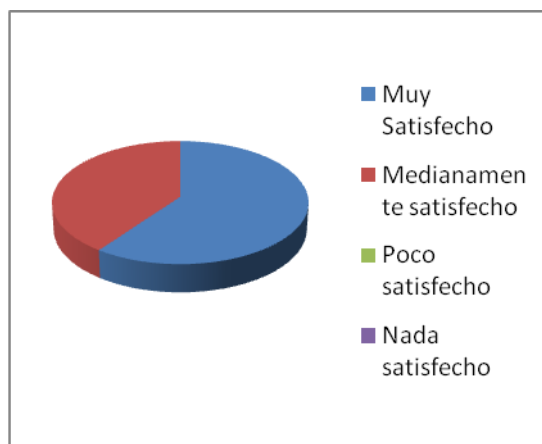
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador

Basándonos en el presente estudio, la relación que existe entre la formación académica y el desempeño laboral de los titulados, es igualitaria, puesto que las tareas a ser realizadas tienen relación a su formación profesional.

Cuando se analiza detenidamente las entrevistas a cada uno de los directivos, consideran fundamentalmente entre otros aspectos la formación académica de los candidatos. Por lo tanto se puede concluir que la formación académica obtenida en la UTPL es considerada muy útil dentro de la actividad laboral y sin esta no se podría desarrollar un eficiente trabajo docente.

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.

Los estudios de las ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia (titulados)	
Escala	Porcentajes
Muy Satisfecho	60%
Medianamente satisfecho	40%
Poco satisfecho	
Nada satisfecho	



Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Bajo este enfoque, tanto directivos como titulares admiten que las competencias adquiridas durante la formación universitaria, permiten al titulado en gran parte efectuar sus labores de forma óptima. Evidentemente la formación universitaria no es el único factor que puede conceder al titulado el ser o no un buen maestro, se debe tomar en cuenta factores mucho más intrínsecos como la personalidad, la vocación, el grado de empatía para sus alumnos y las relaciones interpersonales con el entorno.

3.3 VALORACIÓN DOCENTE DE LA PROFESIÓN

Para ilustrar de forma notoria la importancia del rol del docente en nuestra sociedad es pertinente hacerlo desde el ángulo marxista que nos propone María Del Carmen Montero Tirado (2012) para quien el maestro genera mercancías tangibles (determinados productos), e intangibles (servicios); que implica consumo de la mercancía –fuerza a cambio de un salario con un resultado abstracto la producción de conocimientos (formación de habilidades destrezas).

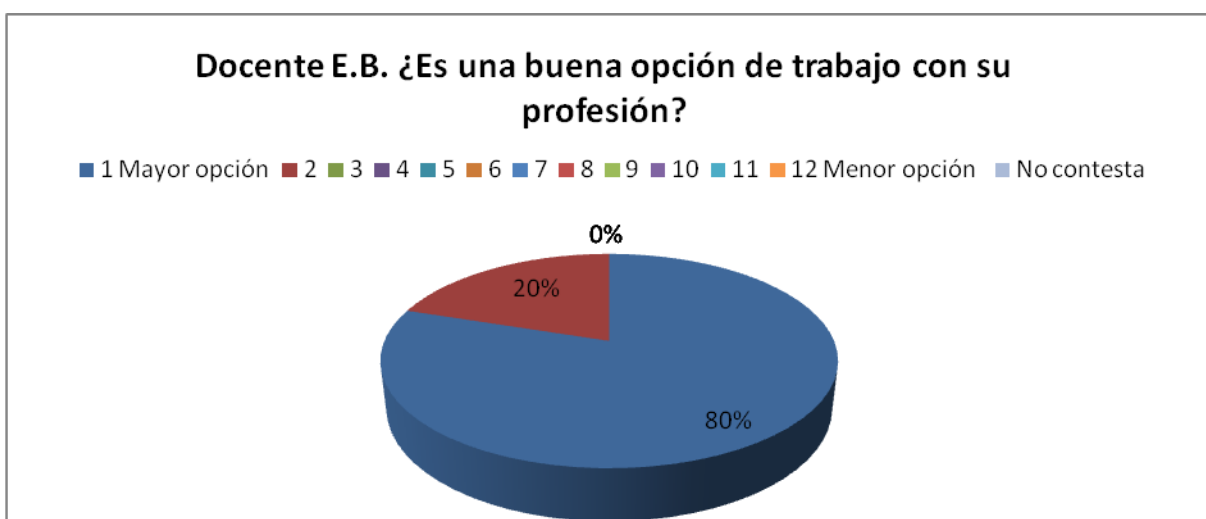
Según Montero Tirado, este trabajo no debe ser calificado simplemente como un trabajo poco productivo ya aunque no está directamente implicado en la producción de plus valor, atraviesa por el proceso de enajenación como una mercancía y se adecua a los requerimientos del mercado. Esto explicaría el porqué de las políticas de profesionalización del docente y los deseos del educador por demandar una mayor capacitación, ya que entre más competencias demuestre, posea y certifique, podrá desempeñar de mejor manera su trabajo al mercado en esperando una remuneración superior.

Una vez analizado como la sociedad percibe el trabajo del docente, es importante analizar cómo cada docente percibe su profesión. A lo cual los titulados mencionaron que su realización personal y calidez profesional es satisfactoria en un 80%, mientras que el 20% se encuentra medianamente satisfecho (ver punto 6.4 satisfacción docente).

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

Se propuso a los docentes una serie de opciones laborales que se encuentran de acuerdo a su carrera en Ciencias de la Educación Básica; ellos enumeraron las doce opciones en función de lo que ellos consideraron que tenían las opciones de acceder al cargo.

- Docente de Educación Básica:

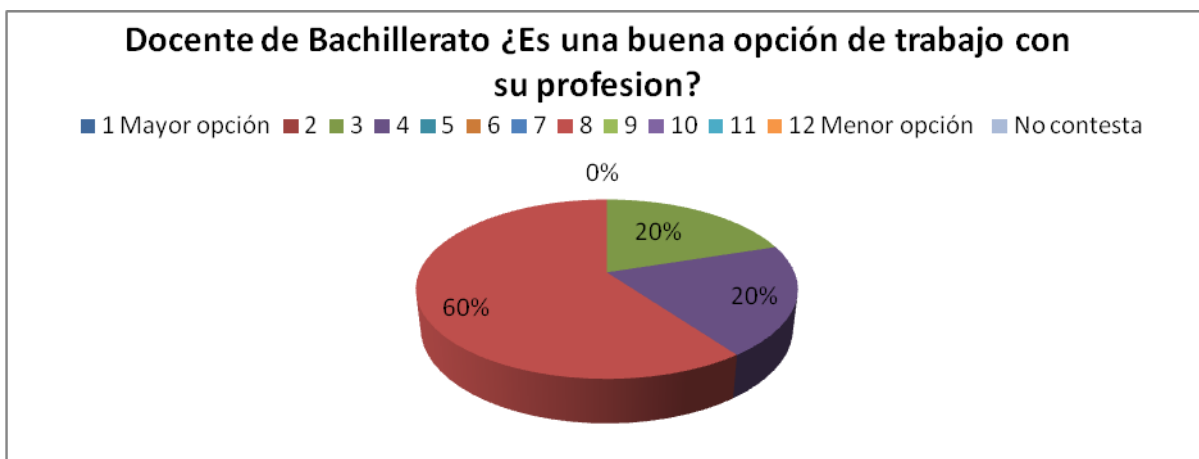


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Evidentemente se constató que el 80% tomó esta carrera como primera opción, sin embargo un 20% la tomó como una segunda opción; se puede considerar que tal vez tenían otras opciones u otras proyecciones de vida, sin embargo al no poder haber cumplido dichas metas, se vieron ciertamente obligados a tomar esta carrera.

- Docente de Bachillerato:

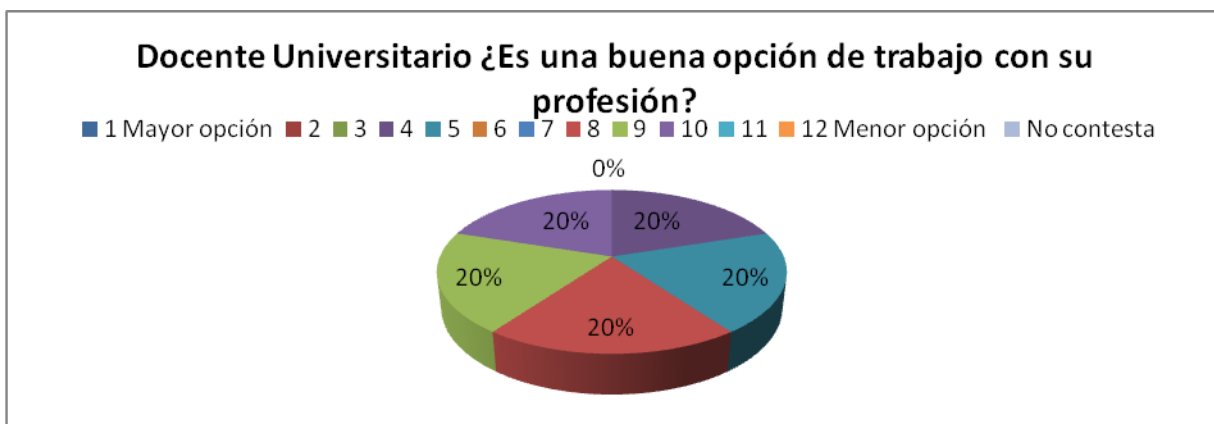


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

El 60% de los encuestados considera como primera opción ser docente de bachillerato puesto que posiblemente lo analicen como una posición mejor pagada y así también por la edad de los estudiantes.

- Docente universitario:

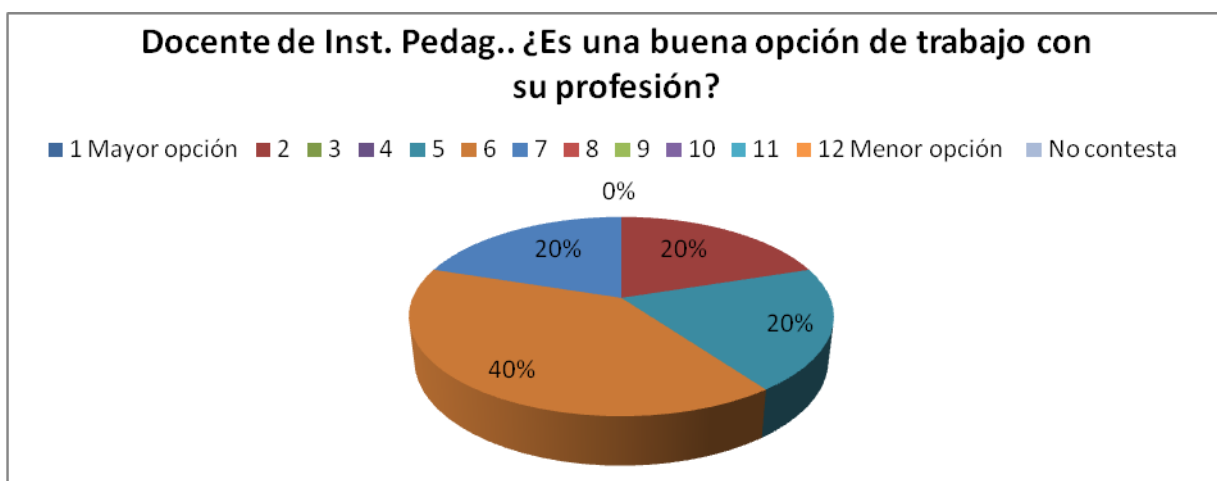


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Otro campo dentro de la instrucción es la docencia universitaria pero para los encuestados se encuentra mucho más alejada que las dos precedentes, 20% lo ubicó en cuarto y quinto lugar mientras que el resto situaron esta carrera en octavo, noveno y décimo puesto con el mismo porcentaje de 20%.

- Docente de Institutos Pedagógicos:

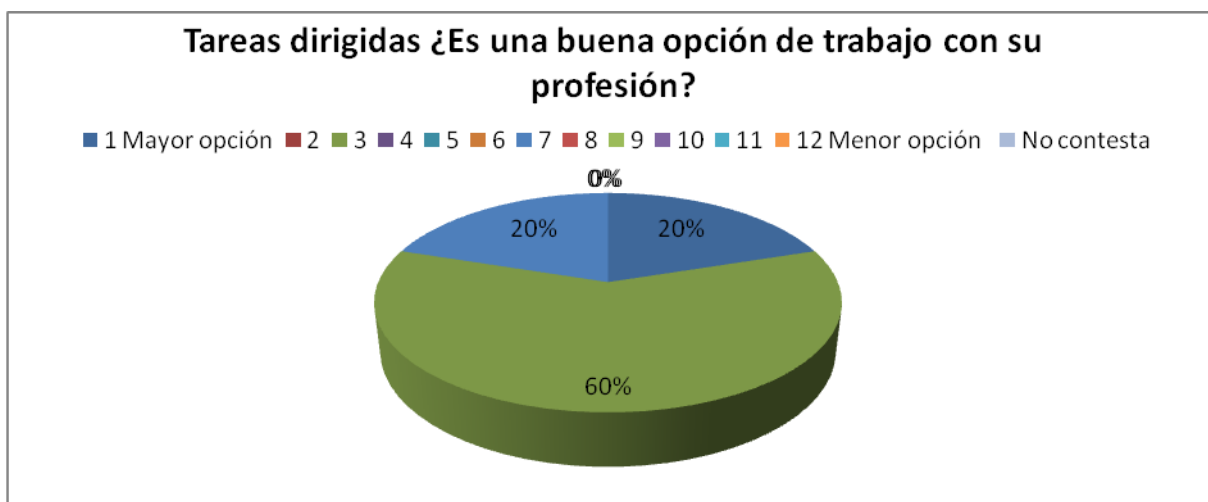


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Sin duda por la cercanía y el parentesco de las competencias que posee un maestro de educación básica y aquel de los Institutos Pedagógicos, el 20% de los entrevistados ubicaron como la segunda, quinta y séptima opción y 40% en el sexto lugar.

- Tareas Dirigidas:

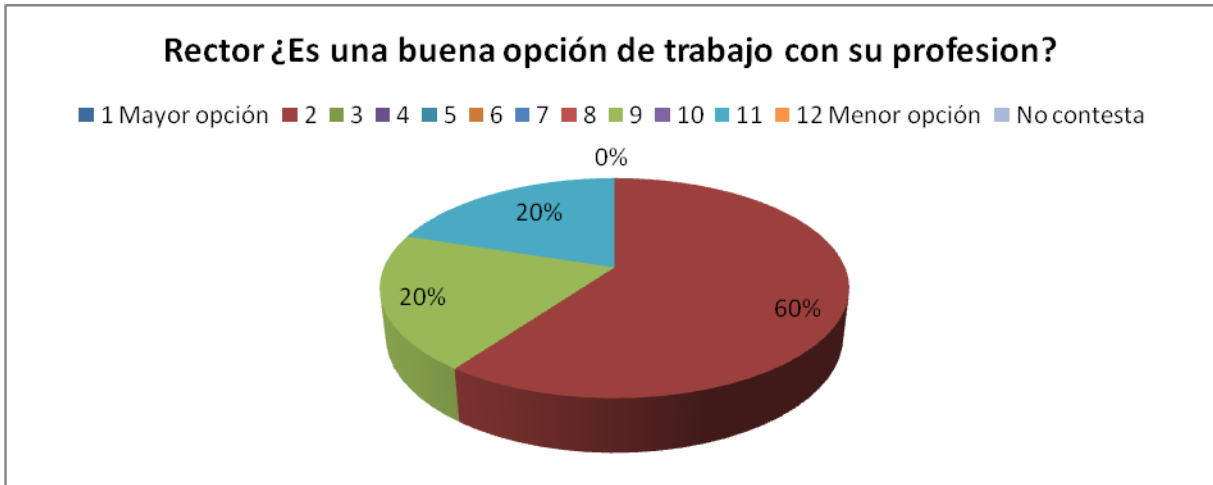


Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Para muchos maestros de educación básica el guiar los alumnos después de clases a la elaboración de sus tareas es una parte de su cotidiano y un complemento de ingreso económico. Es normal que 20 % de la muestra la colocó en la primera posición, 20% en séptimo lugar y 60% la considero como el tercer cargo con más opción de ser ejercido. Posiblemente la labor de tareas dirigidas no sea una opción entre las primeras, puesto que muchas veces no es un trabajo que ofrece estabilidad o una remuneración acorde a la labor empleada.

- Rector o Director

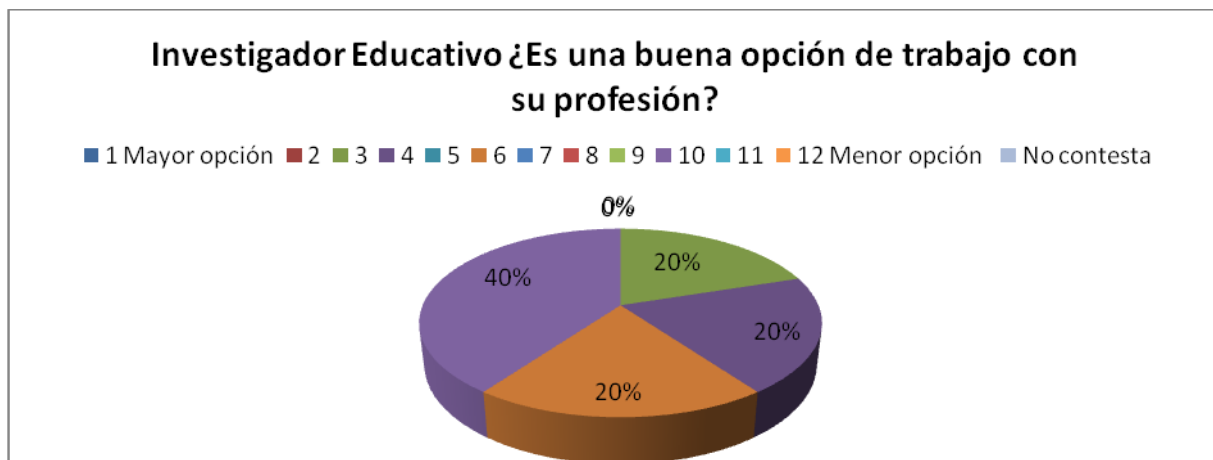


Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Para el 60% de los encuestados el ser rector constituye una excelente opción que la ubican en segunda posición. Al extremo completamente opuesto lo que implica una dispersión bastante elevada, el 20% lo plaza en novena y el 20% restante en la penúltima posición. Posiblemente se reflejan estas implicaciones dado al hecho que el puesto de un rector requiere de un título de cuarto nivel, experiencia, y conocimientos de administración educativa.

- Investigador educativo:

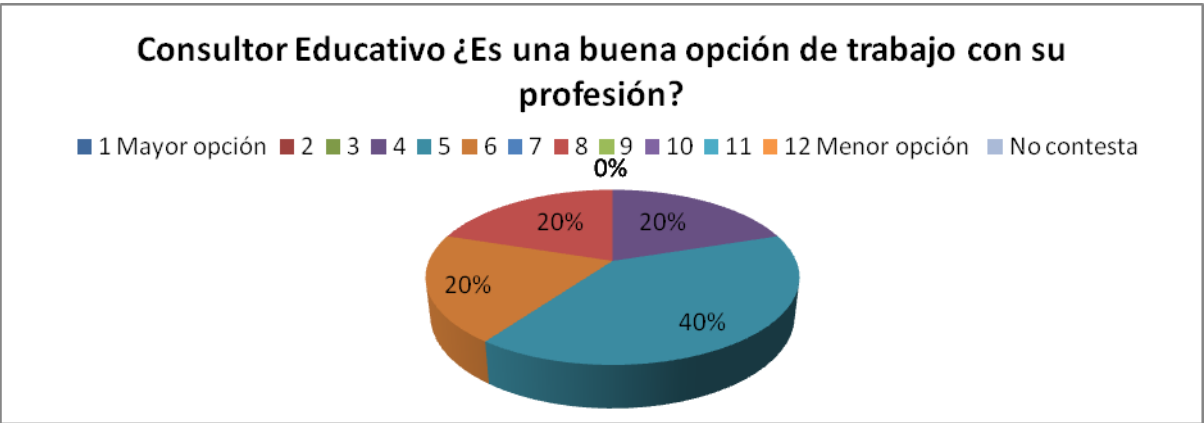


Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La mayoría de los encuestados del 40% colocaron este cargo lejos de sus prioridades, no obstante si reunimos la tercera, cuarta y sexta posición se alcanza el 60% de la muestra. Dentro de este aspecto podemos considerar que la mayoría de ellos no ven aplicable la labor como investigador porque muchas veces esta no puede ser remunerada de la mejor manera.

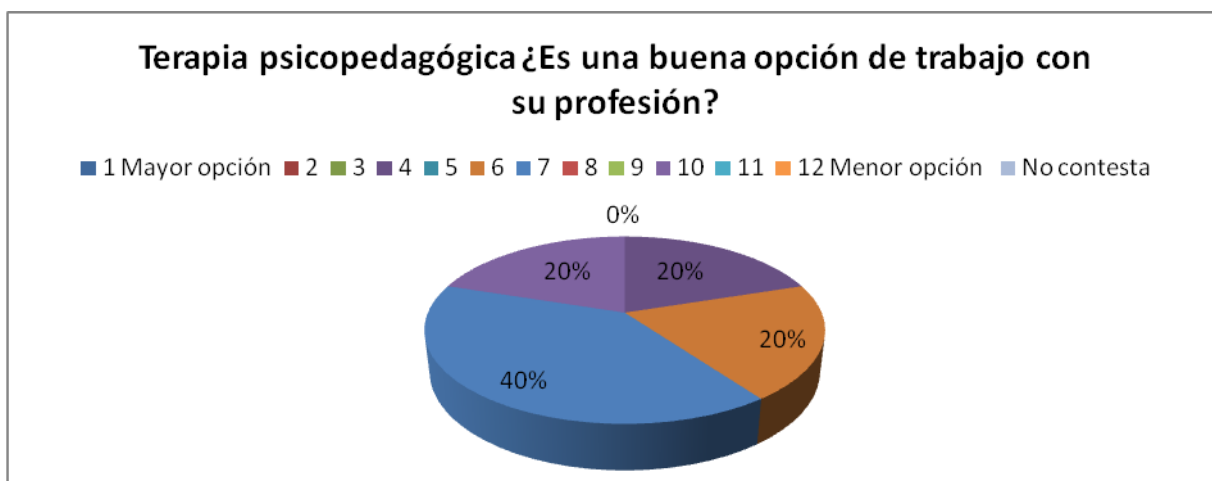
- Consultor educativo:



Fuente: Cuestionario A “Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL”
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Para este puesto los docentes se manifestaron de forma bastante homogénea, 40% lo colocaron en quinta posición mientras que 20% de la muestra lo ubicaron como su cuarta, sexta y octava opción.

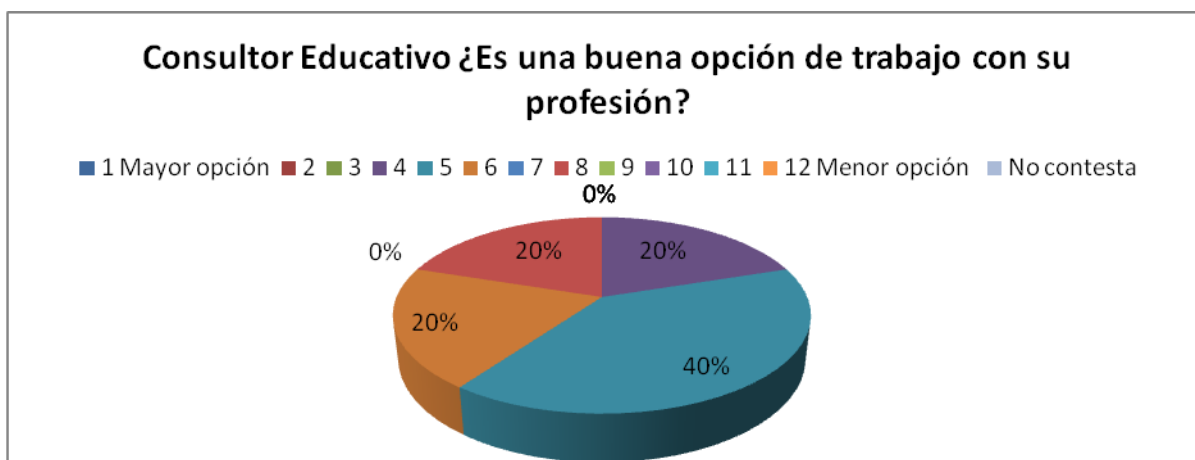
- Terapia Psicopedagógica:



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

La dispersión es bastante baja para este cargo, 4/5 de la muestra la considera como un cargo medianamente accesible 40% en cuarto, 20% sexto y 20% en séptimo lugar y un poco más alejado en décimo lugar el porcentaje restante.

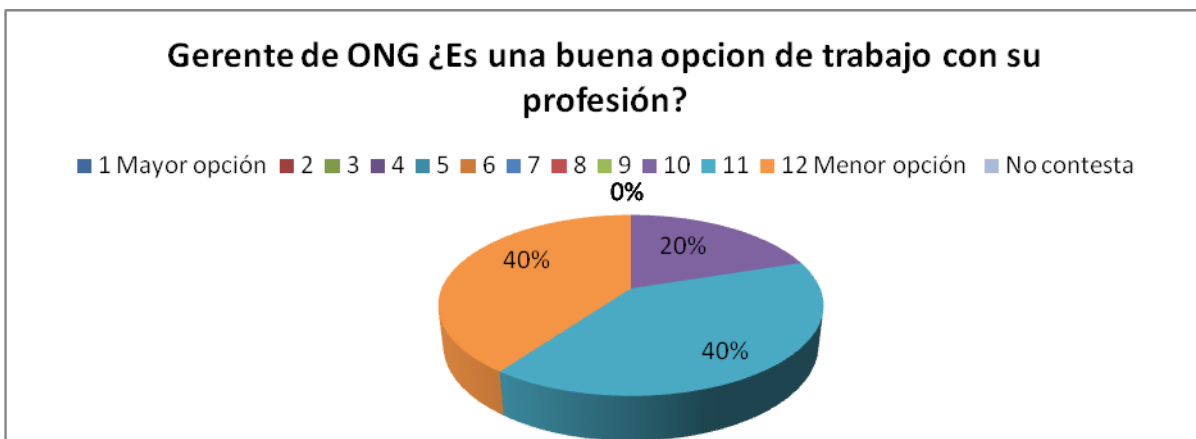
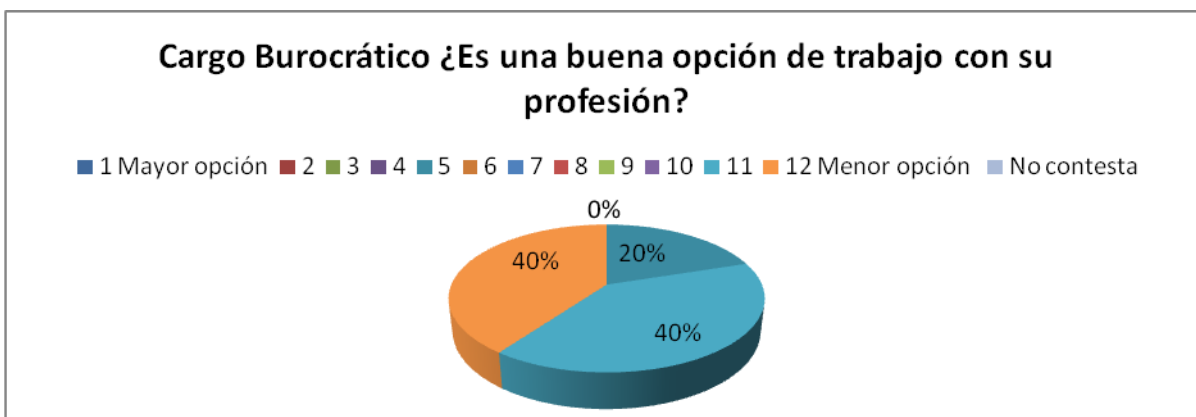
- Consultor Educativo:



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

El ser consultor educativo parece ser una opción bastante posible, entre la cuarta y el octavo lugar encontramos a la totalidad de los entrevistados.

- Cargo Burocrático y Gerente de ONG:



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

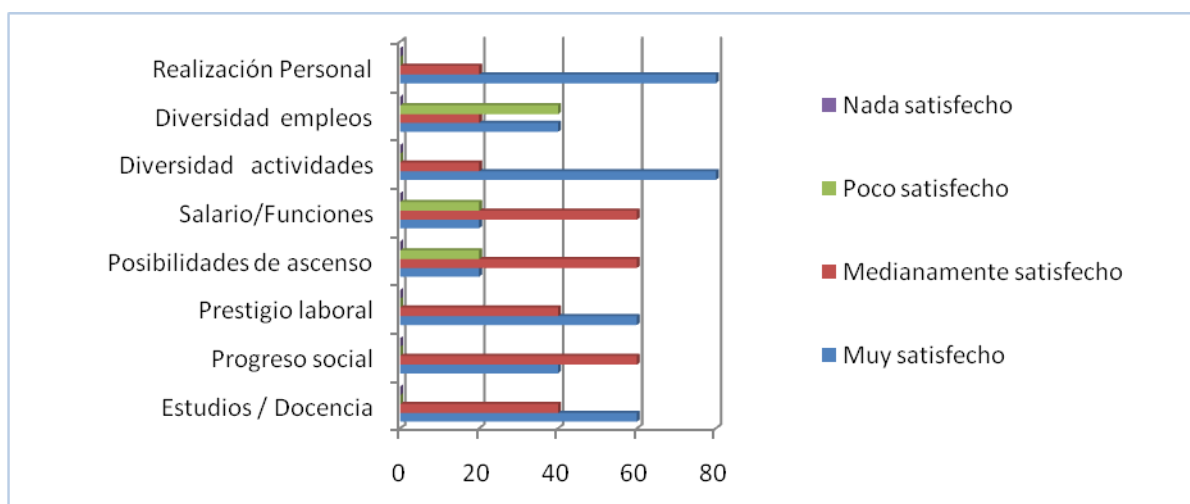
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Sin lugar a dudas estos dos puestos son los que los titulados consideran como los menos accesibles o interesantes, debido a las dificultades para acceder a ellos y por otro lado, el nivel académico requerido para poder ejercerlos el 40% lo ubica como su última opción.

3.4. SATISFACCIÓN DOCENTE

Para poder medir de forma objetiva la satisfacción de los docentes entrevistados se tomó en cuenta ocho factores que engloban la vida cotidiana de los mencionados, entre estos factores encontramos el progreso social gracias al ejercicio de la profesión o aún la posibilidad de salidas profesionales (diversidad de empleos) entre otros. Los docentes disponían de un barómetro que iba desde muy satisfecho a nada satisfecho y los resultados obtenidos son los siguientes:

SATISFACCIÓN DOCENTE (en %)				
Actividades Escala	Muy satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Estudios / Docencia	60	40	0	0
Progreso social	40	60	0	0
Prestigio laboral	60	40	0	0
Posibilidades de ascenso	20	60	20	0
Salario/Funciones	20	60	20	0
Diversidad actividades	80	20	0	0
Diversidad empleos	40	20	40	0
Realización Personal	80	20	0	0
Promedios Totales	50	40	10	



Fuente: Cuestionario A "Características Laborales del Docente Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Se constata que la satisfacción global del docente es bastante buena frente al 90% de las respuestas que se encuentran en las dos primeras escalas (muy satisfecho y mediana mente satisfecho) solo 10% de las respuestas están en la zona poco satisfecho y en ningún criterio nadie considero que no se encontraba para nada satisfecho.

Cuando se analiza cada factor de forma individual se constató que los titulados consideran de forma general que la profesión de docentes les ha permitido acceder a un alto crecimiento personal, de la misma manera esta profesión les permite ejercer múltiples actividades y situaciones estimulantes dentro de su ambiente laboral, estos dos criterios obtuvieron 80% “muy satisfecho”

Opuestamente hay tres actividades en la que los titulados expresaron su insatisfacción de forma parcial;

- Con un 40% de respuestas “poco satisfecho” y 20% “medianamente satisfecho” la diversidad de empleos o salidas profesionales es lo que menos ha satisfecho a los encuestados.
- De forma completamente simétrica las posibilidades de ascenso profesional dentro de la institución y el salario percibido en relación a las actividades desempeñadas son consideradas como dos puntos que podrían ser mejorados. Tan solo 20% de la muestra considera estos parámetros como satisfactorios.

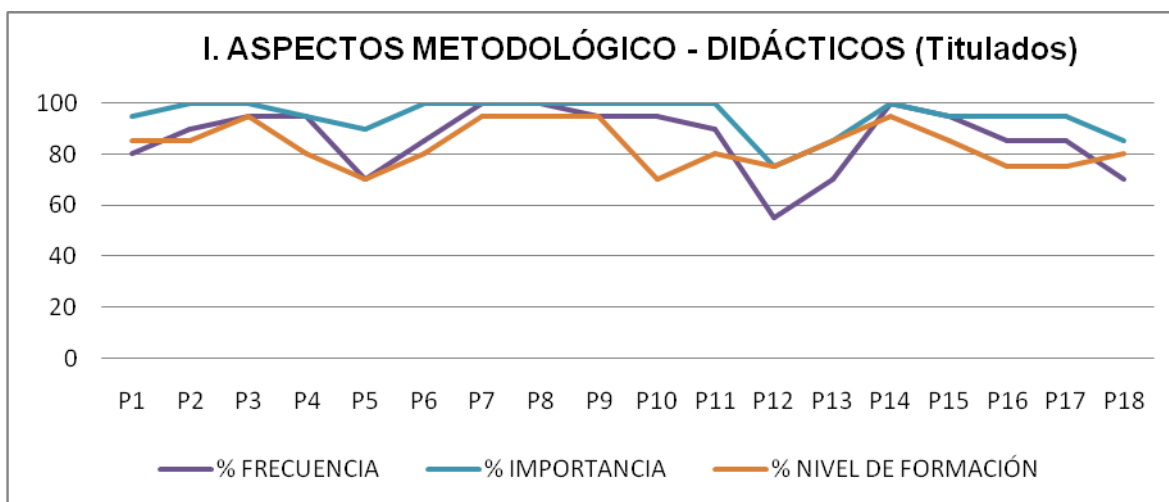
Como bien lo dijo Augusto Hortal (2002) “El profesional no debe subordinar los bienes intrínsecos a los extrínsecos, en concreto los medios económicos que sirven para proporcionarse un mínimo nivel de vida, son absolutamente necesarios para poder seguir dedicándose al trabajo que cada uno desempeña” HORTAL

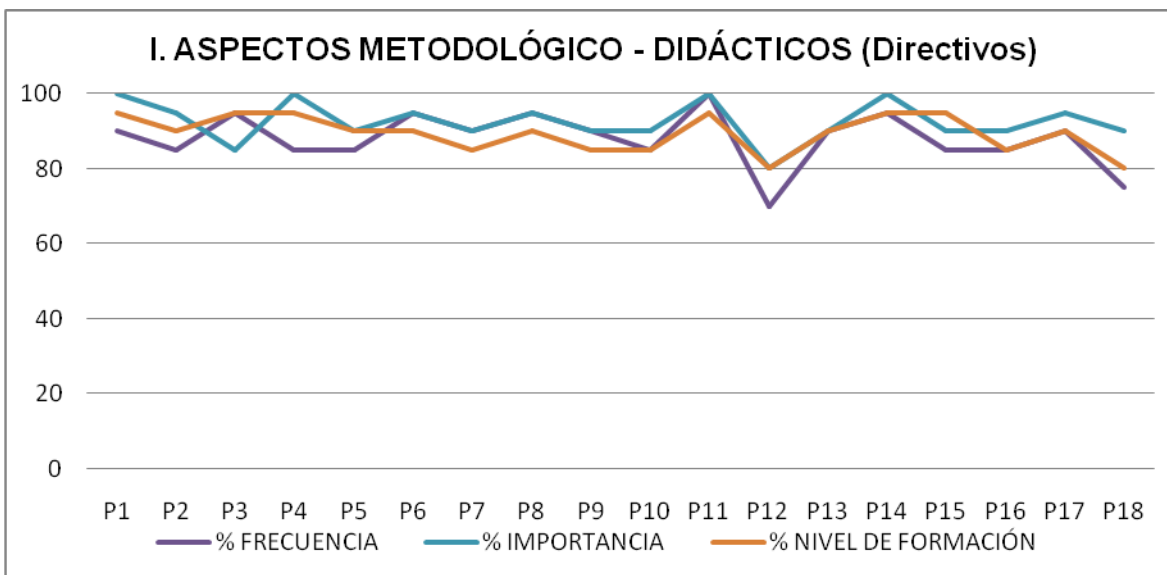
La encuesta también mostro que los estudios de Ciencias de la educación son indispensables para el ejercicio de la docencia y que con su ejercicio se puede tener un reconocimiento y un progreso dentro la sociedad, 60% de los titulados entrevistados se pronunciaron muy satisfechos y 40% medianamente satisfechos.

El mismo Horral (2002) expresa de forma justa lo que todos buscamos en el ámbito laboral, él considera que al considerar el trabajo como una carrera el *status* se vuelve el objetivo principal es decir el prestigio profesional y social, el nivel del sueldo y el nivel de competencias hacen que el trabajo sea la principal fuente de estratificación social.

3.5. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE EN RELACIÓN A LA FRECUENCIA IMPORTANCIA DE TAREAS Y NIVEL DE FORMACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TITULADOS

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado





Fuente: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Los aspectos metodológicos y didácticos constituyen sin duda los cimientos de la actividad del docente y sin mayores sorpresas encontramos que de manera general tanto los titulados como los directivos consideran que son tareas sumamente importantes que se realizan con mucha frecuencia (de forma diaria o hebdomadaria) y para las cuales el docente de educación básica está relativamente bien formado.

Cuando se analizaron los resultados se observó que las tareas consideradas más importantes en el aspecto metodológico para ambas partes son la preparación de contenidos, técnicas y estrategias para la enseñanza (P1 y P2), la elaboración de material pedagógico (P6), el incitar a los alumnos a la reflexión y al trabajo en grupo (P11) y por último el revisar las tareas de los alumnos y el atender las necesidades individuales de los educandos. Hay una tarea que todos los encuestados encontraron menos significativa en términos de importancia, frecuencia y nivel de formación y son las tareas extracurriculares (P12) que se realizan con los alumnos con una pequeña discrepancia ya que los directivos respondieron con una frecuencia de 70% mientras que los titulados llegan tan solo a una frecuencia de 55%.

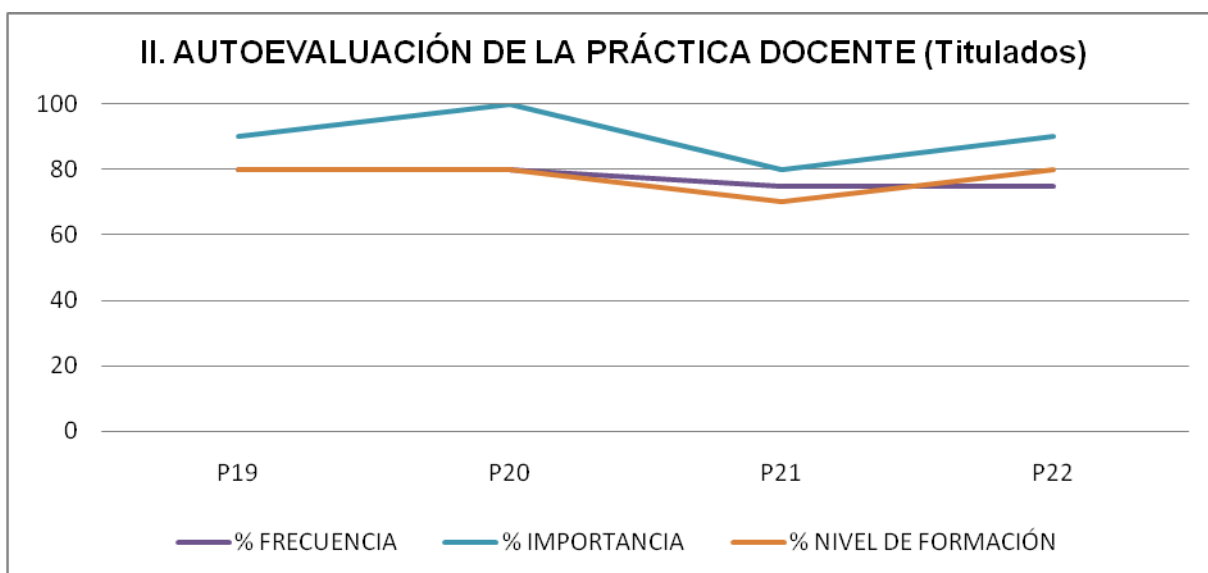
La importancia que tanto directivos como docentes entrevistados estimaron a los aspectos metodológicos y didácticos oscilan entre 100% y 85 % a excepción de un punto; las tareas extracurriculares con los alumnos (P12) como se detalló anteriormente.

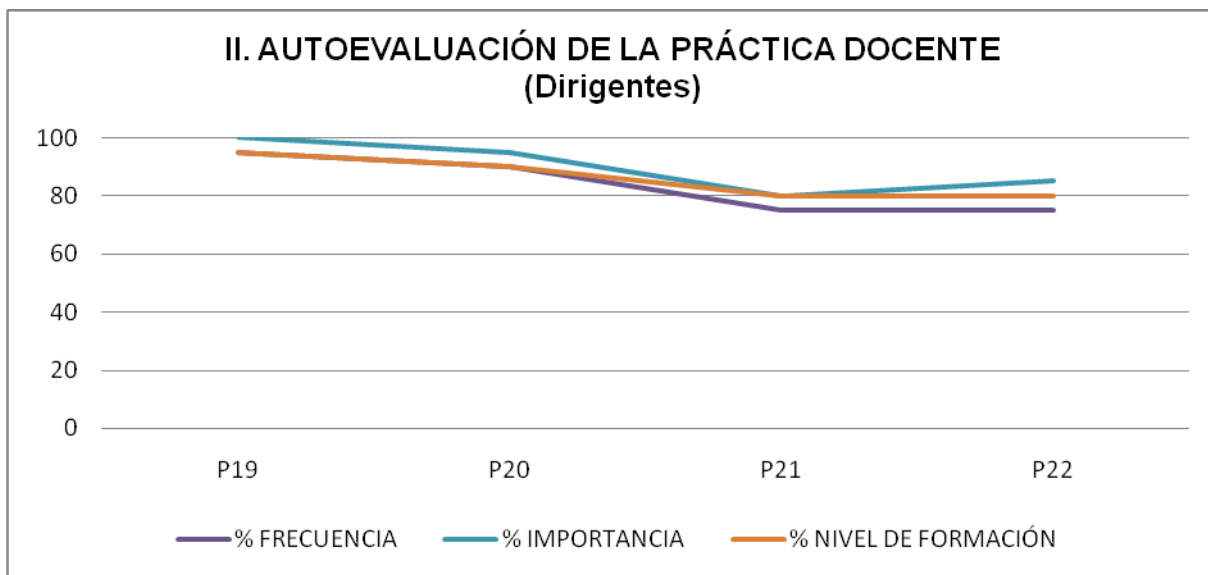
Al examinar el nivel de formación para el conjunto de este tipo de tareas se puede claramente distinguir que la apreciación diverge especialmente en los siguientes puntos:

- Los docentes consideran que no están particularmente capacitados para la organización del aula de clase (P5), con un promedio de 70% de respuestas altas, contra un 90% por parte de directivos.
- Otro aspecto en que los titulados piensan que pueden ser mejor capacitados (70% de respuestas altas) y que los directivos consideran como aceptable (85 %) es el aspecto psicológico que se debe aplicar cotidianamente en el aula de clases (P10).

Para terminar con el análisis de este tipo de aspectos se constató que en regla general la frecuencia es bastante elevada para todas las tareas aunque cabe recalcar que hay un aspecto por el cual la importancia es considerada muy elevada (90% por los directivos y 85% por los docente) y la frecuencia es relativamente baja (70% y 75% respectivamente) esa tarea es el conocimiento y la aplicación de Tecnologías de la Información y la Comunicación dentro del aula. Ambas partes consideran que el docente está formado a un 80% para esta tarea.

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





Fuente: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

En esta sección de la encuesta se tomó en cuenta cuatro factores en los cuales los docentes autoevalúan el ejercicio de su profesión y la manera en que los directivos los perciben igualmente. Estos autoanálisis conciernen; la crítica constructiva de los conocimientos de la materia (P19); la evaluación de los conocimientos tanto adquiridos como requeridos por los educandos (P20); las situaciones educativas un contexto formal e informal (P21) y el realizar informes de retroalimentación de la práctica docente (P22).

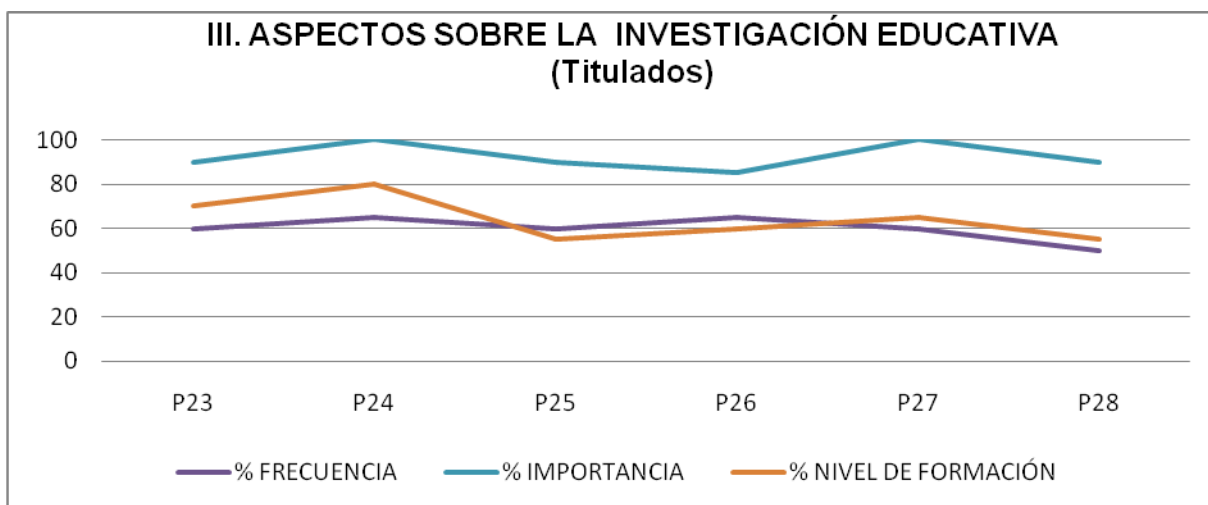
Se observa al examinar los resultados que las respuestas de los directivos y titulados tienden a ser similares tanto en términos de importancia y frecuencia. Sin embargo al tratarse de formación, los directivos establecen que los docentes deben alcanzar un nivel de formación más elevado del considerado por los mismos, así por P.1, 95% frente a un 80% P.2, 90% frente a un 80%, P.3, 80% frente a un 70%, P.4 80% frente a un 80%.

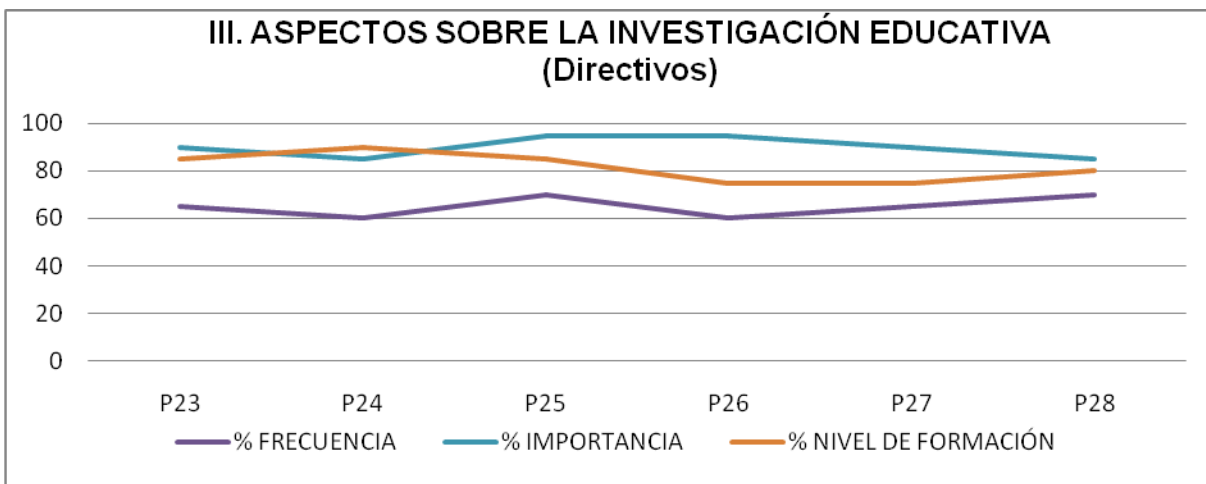
Los aspectos que forman la vida educativa en un contexto formal y no formal es la tarea considerada como la menos importante por ambas partes con un 80% es también la menos recurrente (70% para los titulados y 80% para los directivos). Esto se explica ya que este tipo de análisis se efectúa en las instituciones visitadas más bien en el área de la dirigencia.

Excluyendo la tarea mencionado anteriormente, las otras tres tareas de autoevaluación de la docencia obtienen resultados muy similares y en término de importancia, el porcentaje va de 100% a 90% y la frecuencia oscila entre 95 y 80% con excepción de la realización de informes de retroalimentación de sus funciones que aunque considerada importante es realizada ocasionalmente (las dos partes respondieron 75%).

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Muchos autores consideran a la investigación educativa como uno de los más grandes retos del siglo XXI, entre ellos se encuentran DUQUE Y OSORIO (2011) quienes consideran que la investigación educativa debe basarse en la aplicación de métodos científicos considerados en la problemática pedagógica en términos cuantitativos y cualitativos (explicativos o comprensivos) y por lo cual esta problemática estará siempre estrechamente relacionada con otras ciencias como la filosofía, biología, economía, psicología, ecología y antropología, ya que estas aportan conceptos, referentes teóricos, métodos e instrumentos que se aplican a los métodos de aprendizaje. En los cuadros a continuación se observa de qué forma los encuestados perciben el nivel de conocimientos que poseen para realizar este tipo de investigación, la frecuencia y el nivel de importancia que se relaciona a estas tareas.



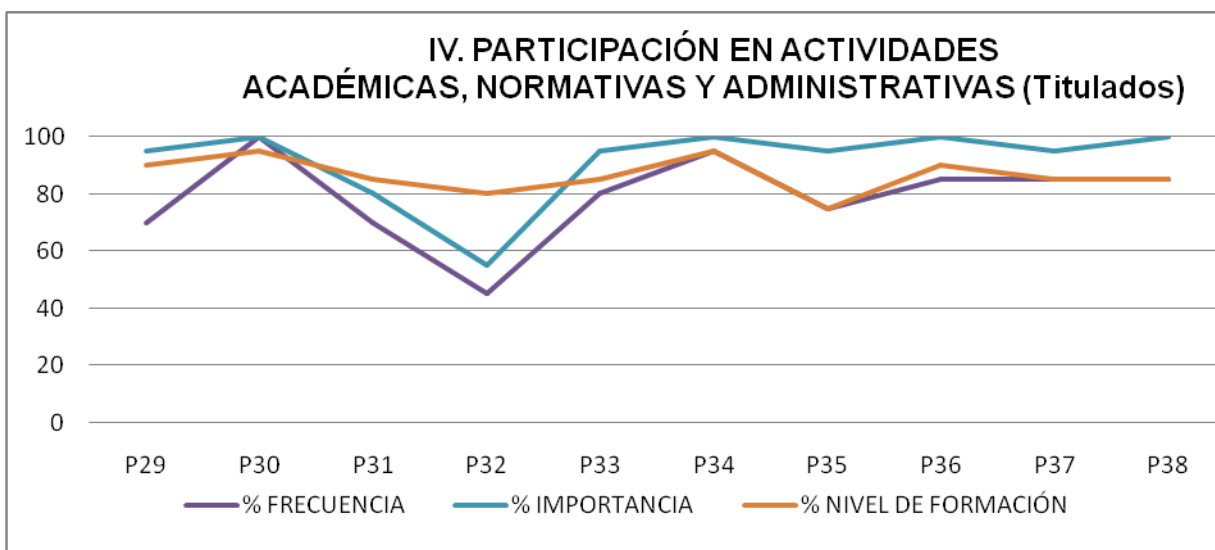


Fuente: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Las respuestas tanto del docente como titulados en relación a la importancia convergen hacia la parte superior de la escala, acordando mucha importancia al conjunto de tareas que van desde un 85% al 100%. Aunque en dos puntos hay una pequeña oposición, los titulados consideran que los proyectos de investigación e innovación son muy importantes (P.24 100%) así como el diseñar programas, acciones e instrumentos adaptados al contexto (P26) lo que corresponde al 85% , mientras que los dirigentes tienen una apreciación simétrica opuesta con un 85% y 95% respectivamente.

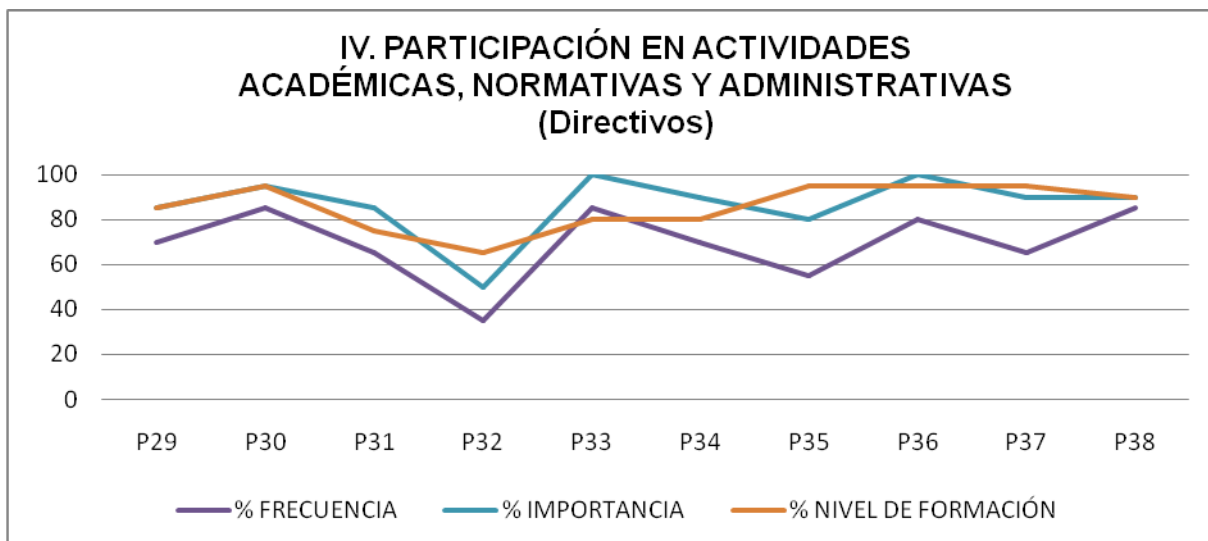
Como dijimos anteriormente la investigación educativa está relacionada con muchas otras disciplinas y es tal vez esto lo que provoca que los docentes entrevistados no se sientan correctamente formados para este tipo de tareas en particular cuando se trata de investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (P25) e identificar los elementos que conforman las diferentes realidades educativas (P28) con fines de mejora, ambas alcanzan tan solo un 55%. Para los otros aspectos como conducir investigaciones en relación con su labor (P23), participar en proyectos de investigación e innovación educativa (P24) e implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos (P27) para los cuales el nivel de formación sigue siendo considerado bajo pero aceptable con respuestas que varían entre 65 y 80%.



Los Dirigentes contrariamente a los precedentes consideran que los titulados están relativamente bien formados para cumplir estas tareas de investigación, sus respuestas oscilan entre 85% y 80%, a excepción de cuando se trata de diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos adaptados a contextos analizados (P27), para esta tarea ellos consideraron que los docentes de educación básica están capacitados a 75% de acuerdo a nuestra escala.

Mirando la frecuencia, ambas partes están de acuerdo. La investigación educativa no constituye el núcleo de la actividad del docente, son tareas que se efectúan esporádicamente y en muchas ocasiones solo bajo pedido de los dirigentes. Los porcentajes obtenidos van de 60% a 70% según los dirigentes y para los titulados el porcentaje es inferior, va de 65% a tan solo 55% (P28).

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



Fue

nte: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

A primera vista se puede percibir que las curvas en ambos gráficos siguen la misma tendencia y son simétricas en casi todos los puntos. Existe una diferencia notable nuevamente en lo referente al nivel de formación en ciertos puntos como en lo que concierne la organización y gestión del centro educativo en la que los directivos consideran que los titulados están formados al 95% contra tan solo 75% por parte de los docentes. Inversamente los titulados concuerdan en decir que pueden ejercer funciones administrativas (P32) en un 80% y los directivos piensan que su formación solo les permitiría efectuar un 65% de este cargo. En cambio están completamente de acuerdo en el nivel de formación en tareas tales como;

- Realizar reuniones con padres de familia para la entrega de certificados (P29) con un 85% dichas reuniones son lógicamente periódicas lo que explica la baja frecuencia (70%) pero si son consideradas importantes con un 85% para los directivos y 95% para los docentes.

- El participar en juntas de profesores (P30) con 95% para ambas partes implica que los docentes están bien capacitados para intervenir y encontrar soluciones en reuniones con sus colegas, Estas juntas son consideradas muy útiles (100% para docente y 95% para directivos) y son realizadas constantemente (100 % para los titulados y extrañamente solo 85% para los empleadores).

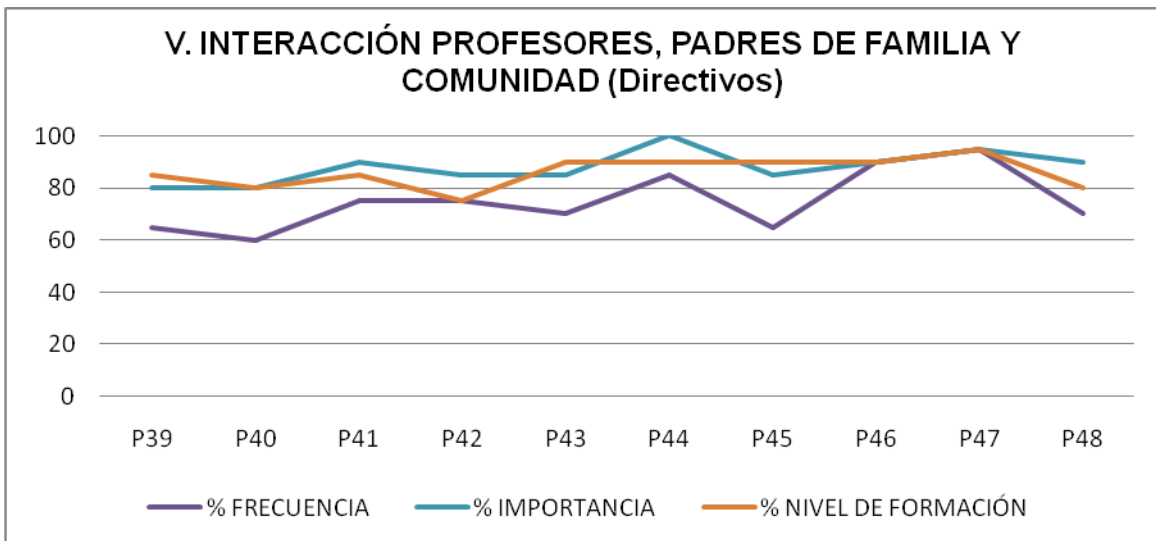
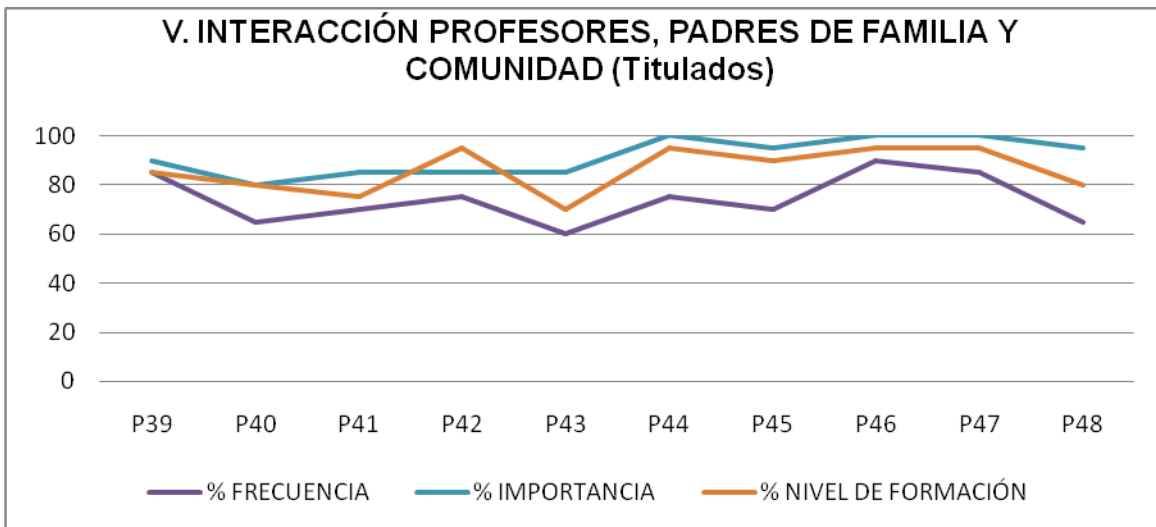
Hay un punto en que las partes difieren completamente y es el hecho de estudiar la realidad local (P35) por la cual los directivos consideran que hay mucho trabajo aún por efectuar, ellos consideraron que el nivel de formación es de 80%, la frecuencia es baja (70%) pero que la tarea es importante. Los titulados coincidieron en el último punto es muy importante (100%) pero ellos estimaron estar muy bien formados y que esta tarea es efectuada así cotidianamente (95% para ambos parámetros).

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

No es un secreto para nadie que el contexto familiar ha cambiado mucho en las últimas décadas como lo dicen Mariano DEL CASTILLO y Carmen MAGAÑA (2011) “hace unos pocos años, las familias contaban con elementos de solidez propios muy superiores a los actuales: tenían ficciones más profundas, mayor estabilidad, menor estrés, más miembros y mayores oportunidades de interacción entre ellos.”

Ellos consideran que aunque las familias hayan podido mejorar sus niveles de formación y educación, están influenciadas por los aspectos negativos propios de la sociedad occidental y poseen estructuras más débiles, lo que provoca problemas reales que afectan a su estabilidad y se ven reflejados en la escuela. Esas familias necesitan más que nunca ayuda en su acción educativa profunda, y deben encontrar colaboración en el ámbito escolar, dentro de un marco de confianza, especialmente con el docente que se encuentra a cargo de sus hijos.

En la encuesta se apartó algunos aspectos de la interacción docentes, padres de familia y el conjunto de la comunidad para se destacan algunos aspectos.



Fuente: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Hay un punto que es considerado por ambas partes extremadamente importante (100%) y es el estar al corriente del entorno social en que están sumergidos los estudiantes (P44), igualmente todos están de acuerdo con que esta tarea no es siempre efectuada (65%) ya que otras tareas ocupan la mayor parte del tiempo del docente y paradójicamente los docentes y los dirigentes consideran que el cuerpo profesoral está bien formado para realizar este seguimiento (95 y 90% respectivamente).

Otro punto que retiene la atención es que las partes no están de acuerdo con la frecuencia de estas tareas, si se observa como ejemplo el promover acciones de relación con la comunidad (P39) se observa que mientras los directivos evalúan esta tarea como poco realizada (65%) los docentes estiman lo contrario (85%).

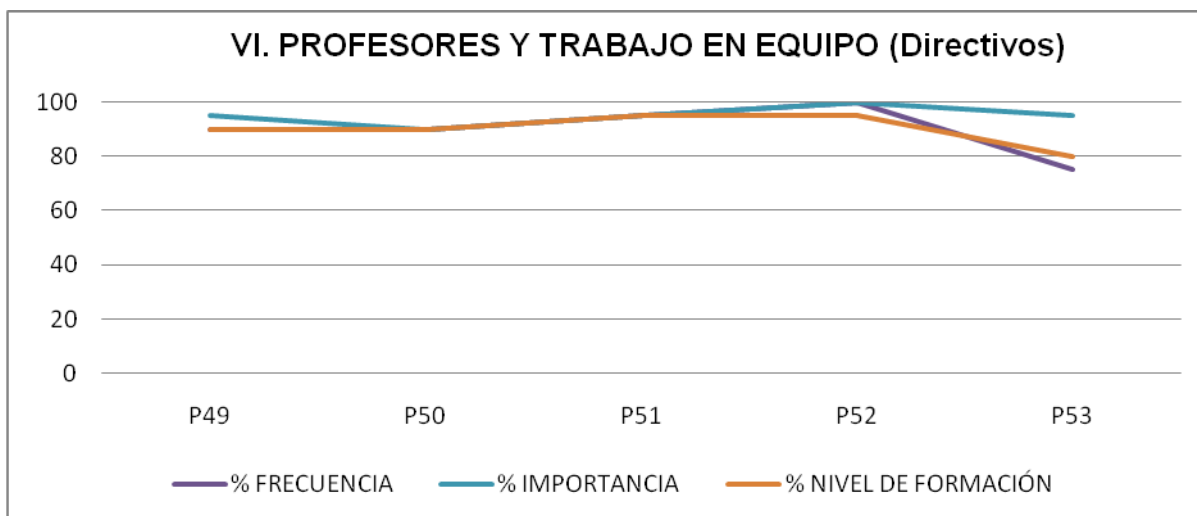
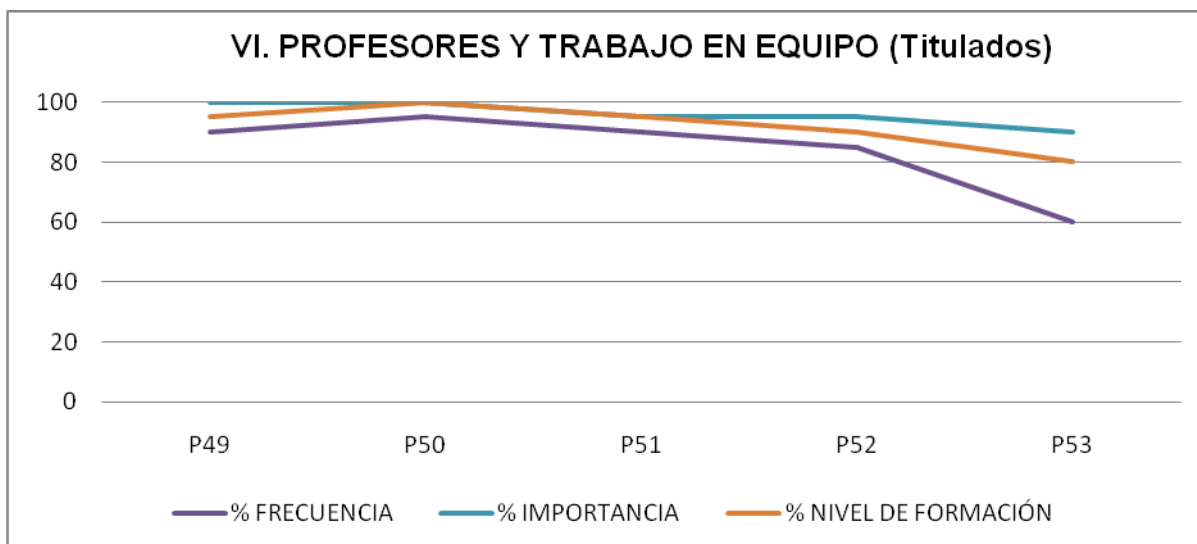
En forma global los docentes apreciaron el nivel de formación dentro de lo normal con porcentajes que van del 90% al 80% a excepción de la formación que el docente debería tener para interactuar dentro y fuera del aula con los padres de familia (P42) con tan solo el 75%. Los titulados tuvieron un parecer muy distinto, sobretodo en este último punto donde ellos estiman que están formados para esta interacción en un 95%, en el resto de puntos los promedios varían entre 95% y 80% con un punto sobresaliente en lo que concierne a solucionar conflictos familiares y sociales asociados a los educandos (P43) donde ellos consideran no estar particularmente formados (70%), nuevamente los empleadores divergen de esta visión y estiman a un 90% el nivel de formación, lo que representa 20 puntos más en nuestra escala de notación.

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

En un ensayo extremadamente interesante sobre el trabajo en equipo de los profesores y profesoras (factor de calidad, necesidad y problema) ANTÚNEZ (1999) nos recuerda cuales son los principales motivos para trabajar en equipo:

- La acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.
- La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.
- Proporcionar a nuestros estudiantes la educación de calidad que, sin duda, merecen exige que entre las personas que les educamos existan ciertos planteamientos comunes y también criterios y principios de actuación suficientemente coherentes.

- Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo.



Fue

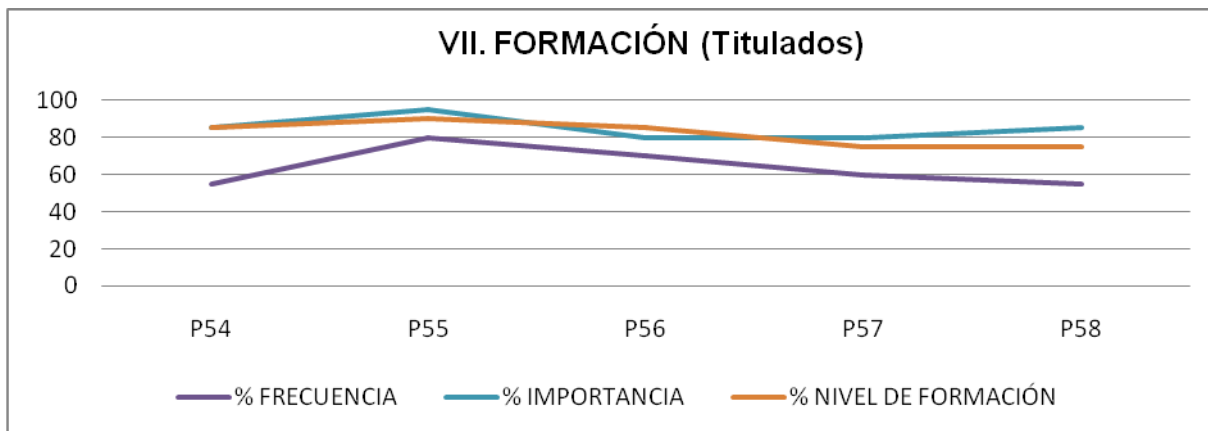
nte: Cuestionario B "Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

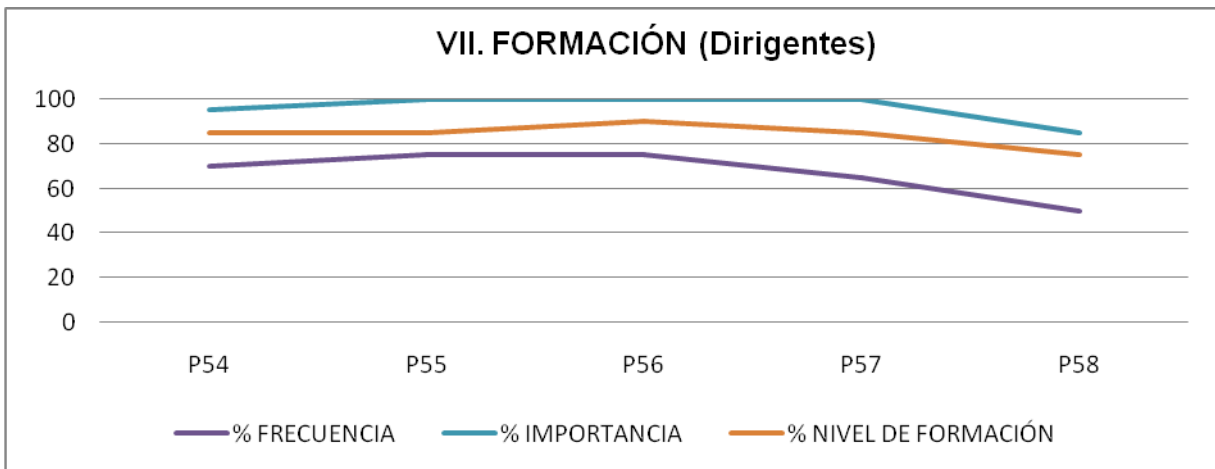
Nuevamente los docentes y titulados tienen una visión convergente en cuanto el trabajo de equipo entre los docentes, con un nivel de importancia extremadamente alto (superior a 90% para todas las tareas). Estas actividades son las siguientes: reuniones de planificación con otros docentes (P49), organizar, supervisar y controlar las actividades estudiantiles (P50), participar en sesiones de trabajo (P51), trabajar en proyectos (P52) y trabajar en curriculares en equipo (P52).

Existe una tarea en la cual los niveles de frecuencia y de formación son estimados como los más bajos y es el hecho de participar en círculos de estudios. Las dos partes entrevistadas evalúan el nivel de formación a 80% y la frecuencia es estimada inferior por los empleadores con un 60% mientras que los maestros piensan que lo hacen frecuentemente (75%).

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

La capacitación y actualización en los maestros es sin duda es un factor fundamental ya que vivimos en un mundo en donde la tecnología y técnicas de comunicación avanzan a pasos agigantados. Las clases se darán haciendo uso de las maquinas tecnológicas y haciendo más practica la enseñanza .Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los tiempos actuales.





Fuente: Cuestionario B “Inventario de tareas del trabajo docente del Profesional De Educación General Básica de la UTPL”
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

Lo que más resalta cuando observamos estos cuadros es la importancia que los dirigentes otorgan a la formación del docente a excepción del asistir a un curso de una segunda lengua (P58) que corresponde a un 85% en la graduación y el asistir a cursos del ministerio de educación que representa un 95%, mientras que los otros tres aspectos alcanzan un 100%. Para los titulados entrevistados la formación es considerada menos importante y los porcentajes varían entre un 80% y un 90%.

Ambas partes evalúan el nivel de formación de manera similar, con una sola tarea inferior al 80%, el mismo aprendizaje de una segunda lengua llega al 75%, en términos de frecuencia esta tarea también es la que tiene los puntajes más bajos con 55% y 50% para titulados y docentes respectivamente.

En lo que concierne a la frecuencia los docentes consideran que raramente (55%) asisten a cursos de formación y actualización dictados por el ministerio de educación (P54) a diferencia de los directivos que con 70% consideran que estos cursos son dictados periódicamente.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación y el análisis de los resultados se puede concluir que:

- El puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL se caracteriza, porque los docentes se encuentran en un intervalo de edad que oscila entre los 31 – 40 años y la mayoría corresponde al sexo femenino, provienen de una formación académica regular, de sostenimiento fiscal y particular y por el momento ninguno de ellos han optado por un postgrado. Con respecto a su situación laboral actual, el 100% se encuentra trabajando en un puesto referente a sus estudios, desempeñando cargos docentes; la mayoría de ellos en solamente un establecimiento educativo fiscomisional o particular, mediante partidas fiscales. Estos resultados se los pudo concluir después de haber aplicado el cuestionario A. Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL, dirigido a los titulados.
- Con referencia a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores podemos concluir que según los estudios antes realizadas, estos se componen no solamente por una lista de conocimientos científicos que se deben adquirir en la universidad y que deben ser actualizados acorde a las nuevas necesidades del mercado laboral, sino también por competencias relacionadas con su personalidad. Los resultados arrojados por la encuesta realizada a titulados, demuestran que ninguno de ellos se encuentra realizando actualmente estudios de postgrado referentes a su profesión, sin embargo la importancia que le dan a su formación es alta. De la misma manera según la encuesta realizada a directivos, la importancia que le dan a la formación y la frecuencia con la que lo deben hacer es mucho más alta que la de los docentes. En la entrevista el 100% concuerda que la continua actualización docente es un requerimiento para la contratación.
- El presente estudio determinó que, las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de sus empleadores son muy similares e igualitarias ya que las tareas a ser realizadas tienen relación con su formación profesional.

Los aspectos que se analizaron fueron: participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesorado y trabajo en equipo; formación. Por lo tanto se puede concluir que la formación académica obtenida en la UTPL es considerada muy útil dentro de la actividad laboral y sin esta no se podría desarrollar un eficiente trabajo docente.

- Se ha determinado que la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos es bastante alta en temas como: aspectos metodológico- didácticos , profesorado y trabajo en equipo. Medianamente alta en: participación en actividades académicas, normativas y administrativas, autoevaluación de la práctica docente, interacción profesor, padres de familia y comunidad; formación; aspectos sobre la investigación educativa. En tanto que la apreciación de los directivos acerca de la frecuencia con la que los docentes cumplen sus tareas es mayor que la de los titulados.
- Se encontró que la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor es mayor que la que dan los directivos, sin embargo los dos representan puntajes altos y los aspectos son los siguiente: Aspectos metodológico- didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, profesorado y trabajo en equipo, formación.
- Las encuestas denotan que el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores es bastante alto. Esto quiere decir que los docentes necesitan esencialmente una licenciatura y aparte de estos conocimientos que adquirieron en la UTPL, una constante formación en aspectos metodológico- didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, profesorado y trabajo en equipo.

- De acuerdo a los resultados arrojados por las encuestas, la debilidad encontrada en los titulados de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL tiene que ver con la falta de capacitación docente en investigación e innovación educativa. Por lo tanto se pretende realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de estos casos, para poder aplicar medidas de solución viables.

4.2. RECOMENDACIONES

- Debido a que los titulados presentan una edad promedio de entre 31 - 41 años, se debe continuar promoviendo la carrera docente de manera positiva y acertada, para poder contar en un futuro a mediano plazo con un equipo de docentes jóvenes. Actualmente se está promocionando con ayuda del estado la oportunidad de ser profesor y la importancia de esta noble labor lo cual sin dudas despertará en los jóvenes el deseo de participar de esta profesión.
- Las universidades, centros de educación superior, así como empleadores, deberán promover la educación y formación continua accesibles, lo cual lo pueden hacer con la ayuda del Ministerio de Educación y sus programas de capacitación continua esto con el objetivo de que los titulados sigan actualizando sus conocimientos acorde con las necesidades del mercado laboral.
- Para que exista relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, las instituciones de educación superior, con la ayuda de estudiantes y docentes deberán realizar investigaciones, cuyos resultados ayudarán a tomar en cuenta los nuevos requerimientos de mercado laboral para la inserción de los nuevos titulados, los cuales tienen que ver con el desarrollo de nuevas competencias en los jóvenes, tanto académicas como personales. Las instituciones de formación de nivel superior deben proporcionar las herramientas necesarias que garanticen una exitosa inserción laboral.

- Debido a que los titulados tienen la apreciación de que ejecutan la labor docente con menos frecuencia, los directivos/ empleadores deben replantear las labores docentes o socializarlas correctamente con todo su personal, mediante talleres con la ayuda del área de coordinación académica, suministrando la debida capacitación en áreas requeridas, para descartar todo tipo de desconocimiento.
- La importancia que tanto docentes como directivos/empleadores le dan a las tareas propias de su labor tiene que ver directamente con aspectos como: nivel de formación motivación, valoración de la profesión y vocación, por lo tanto la capacitación docente debe ser continua, así como también la promoción de campañas con ayuda del estado, estudiantes y profesores para que destaquen la labor docente y que la sociedad la reconozca y le dé la importancia que merece esta tan altruista profesión.
- Debido al constante cambio en el que vivimos, surge la necesidad de alcanzar un nivel de formación superior y la actualización continua por parte de los docentes. Cursos, programas y planes de actualización y formación con temáticas relevantes deben ser proporcionados a profesores mediante el Ministerio de Educación así como por parte de empresas, instituciones u organismos particulares. Sin embargo a pesar de las oportunidades si no existe una adecuada motivación en los profesores, estos no lo aprovecharan, por lo tanto se debe trabajar arduamente en este punto clave.
- Después de analizar la debilidad encontrada en los titulados de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL la cual tiene que ver con la falta de capacitación docente en investigación e innovación educativa, se ha propuesto una solución la cual consiste en implementar programas de capacitación continua en esta área, y la característica de estos programas es que serán asequibles tanto económicamente como en lo que se refiere a horarios y locaciones, lo cual motivará a los docentes para su asistencia.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: Programa de formación y actualización docente en el desarrollo de competencias en investigación e innovación educativa para los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.

5.1. JUSTIFICACIÓN

La formación y actualización docente constituyen un mandato a nivel nacional ya que se encuentran estrechamente relacionados con la calidad de educación, por lo tanto según la Constitución de la República del Ecuador, el Estado se encargará de brindar una formación continua, así como también un sistema de evaluación docente para aplicar políticas de promoción. Así lo confirma el siguiente artículo.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Después de realizar un estudio a titulados y empleadores, encontramos una problemática relacionada con la falta de formación y capacitación profesional docente en investigación e innovación educativa, por lo que nace la necesidad de crear soluciones este problema que se verán plasmados en el proyecto a continuación.

La importancia de este hecho para la UTPL como institución radica en el cumplimiento de su misión, siendo la de potenciar los procesos de formación humana y profesional. Para los titulados significa que éstos estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse al futuro. Y la importancia para la sociedad consiste en como resultado final, se logre un alto nivel educativo a nivel nacional.

5.2. OBJETIVOS

Objetivo General.

- Crear programas de formación y actualización docente en el desarrollo de competencias en investigación e innovación educativa para los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.

Objetivos específicos.

- Determinar un presupuesto para la formación de programas de capacitación docente con la ayuda del Departamento Financiero de la UTPL y sus directivos.
- Solicitar al Ministerio de Educación programas gratuitos de actualización docente por parte de la UTPL para sus titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL, con la ayuda de coordinadores académicos y directivos de la UTPL.
- Contratar los servicios de entidades privadas así como también contar con los docentes de la UTPL para organizar charlas o cursos de formación docente que tengan que ver con investigación e innovación educativa.
- Realizar un cronograma de capacitaciones que se ajuste a la jornada laboral de los docentes, brindando flexibilidad para que ellos puedan acceder a estos, con la ayuda de coordinadores académicos y directivos de la UTPL.

5.3. METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

5.3.1. Análisis de involucrados.

Cuadro 1. Matriz de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>Escaso conocimiento para investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.</p> <p>Escasa participación en proyectos de investigación e innovación educativa.</p> <p>Escasa asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Baja asistencia a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.</p> <p>Poca asistencia a cursos de aprendizaje de segunda lengua</p>	<p>Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo I. Sección I. Educación. Art. 349 Art. 350</p>	<p>Capacitación en investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.</p> <p>Mayor participación en proyectos de investigación e innovación educativa.</p> <p>Capacitación docente permanente mediante cursos dictados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Mejoramiento profesional constante en elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.</p> <p>Asistencia a cursos de segunda lengua.</p>	<p>Escasos recursos económicos</p> <p>Mala organización del tiempo libre.</p> <p>Ubicación geográfica distante de los lugares de capacitación.</p>
Directivos	<p>Falta de motivación al docente para acceder a la capacitación.</p>	<p>Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo I. Sección I. Educación. Art. 349</p>	<p>Establecer programas de motivación y revaloración de la profesión docente.</p>	<p>Escasos recursos económicos.</p>

Fuente: Cuestionario B. "Inventario de las Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.3.2. Análisis de problema

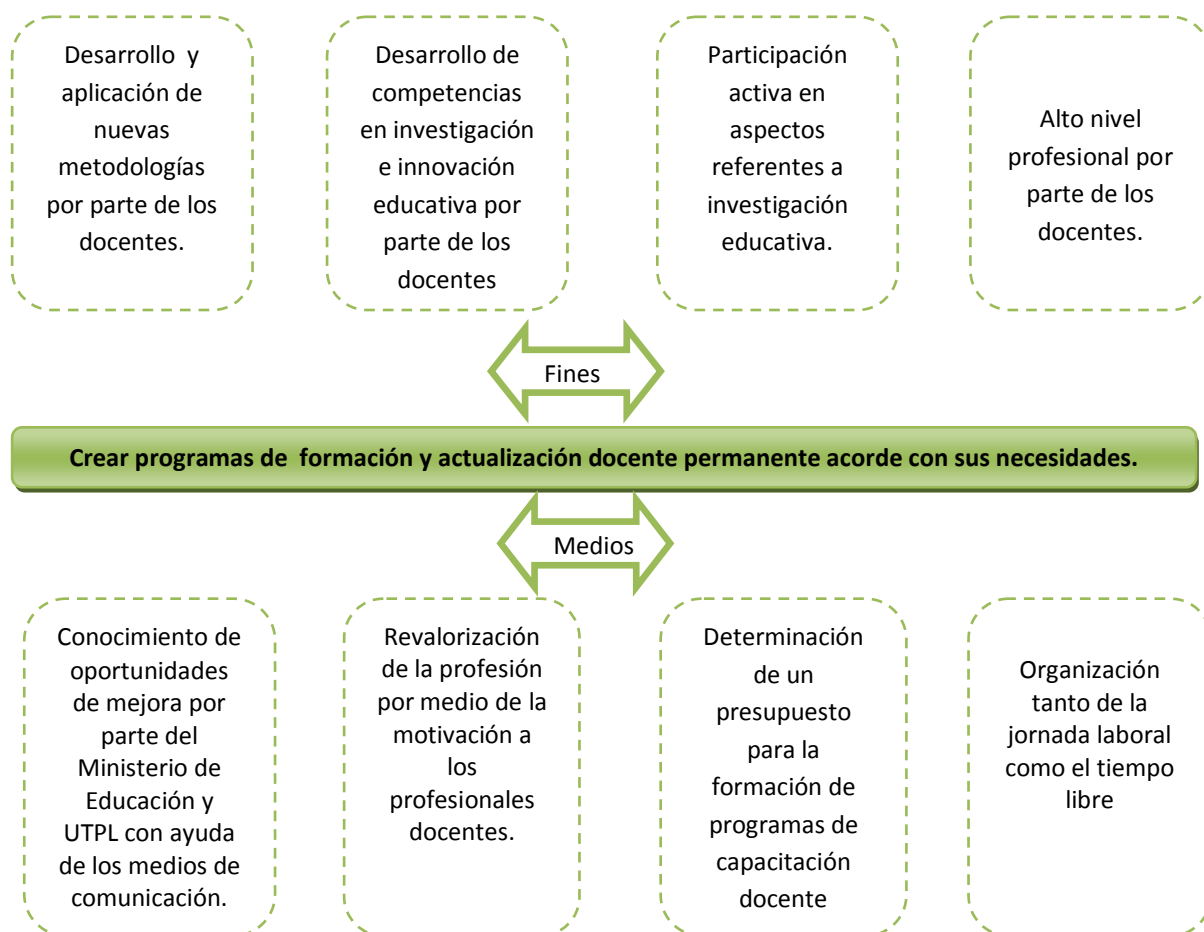
Ilustración 2. Árbol de problemas



Fuente: Cuestionario B. "Inventario de las Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica de la UTPL"
Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.3.3. Análisis de objetivos

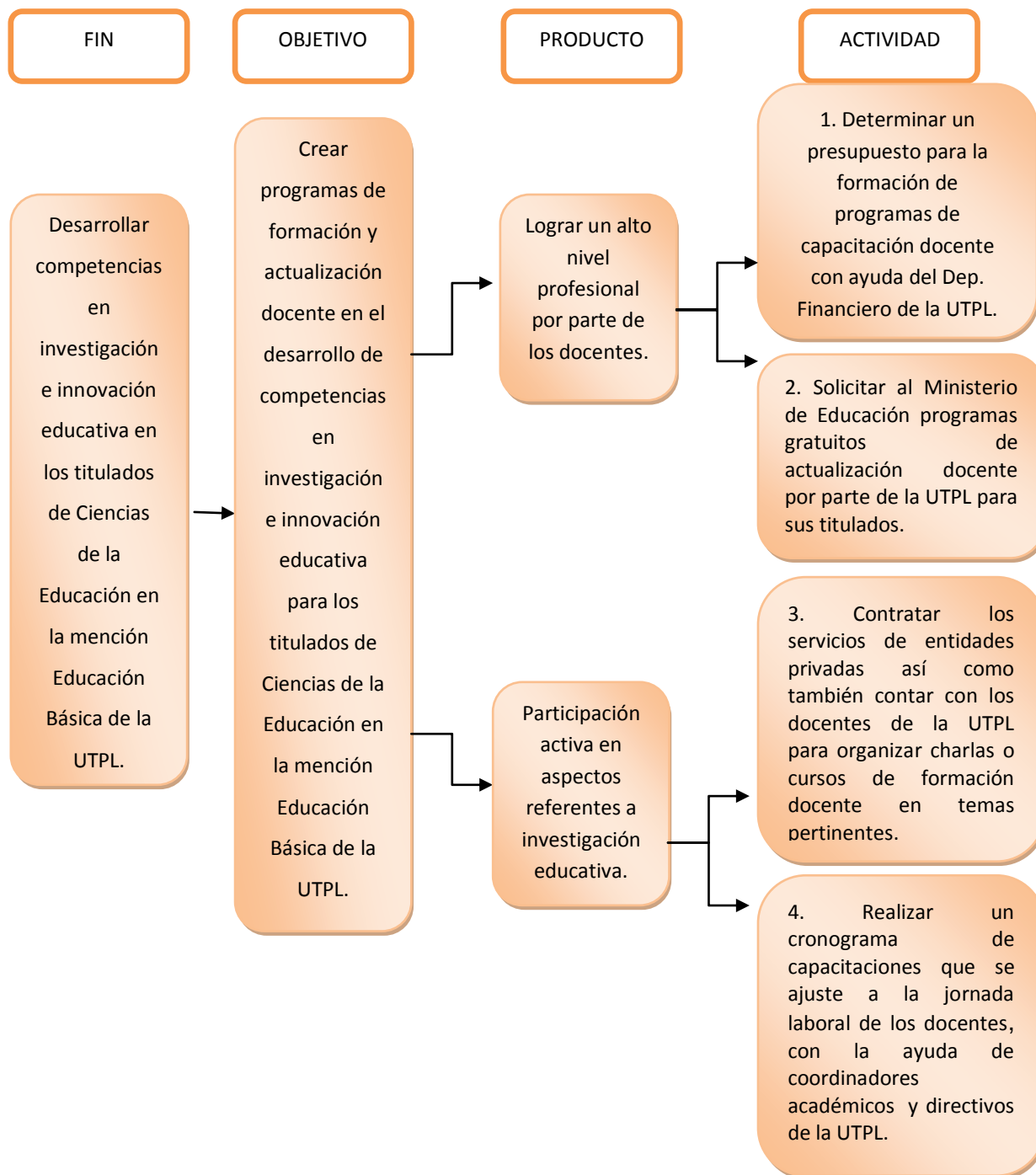
Ilustración 3. Árbol de Objetivos



Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.3.4. Análisis de estrategias.

Ilustración 4. Estructura analítica del proyecto (EAP)



Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.4. PLAN DE ACCIÓN

5.4.1. Matriz del marco lógico.

Cuadro 5. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO) Desarrollar competencias en investigación e innovación educativa en los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.	Se capacitará a los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL y el 100% de ellos desarrollaran competencias en investigación e innovación educativa.	Informe final del proyecto Matrices porcentuales Tablas y gráficas estadísticas	Voluntad política de los gobiernos. Políticas internas de la UTPL e instituciones en donde laboran los docentes.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL) Crear programas de formación y actualización docente en investigación e innovación educativa para los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.	Con este proyecto se logra implantar un programa de formación y actualización docente en investigación e innovación educativa	Encuestas y entrevistas a titulados, directivos y estudiantes	Caducidad temprana del programa. Temática del programa de capacitación repetitiva o que no tiene que ver con la investigación.
COMPONENTES – RESULTADOS Lograr un alto nivel profesional del docente. Desarrollar y aplicar nuevas metodologías investigativas. Participar en proyectos investigativos.	Se logrará un alto nivel profesional del docente. Se desarrollaran y adoptan nuevas metodologías conforme avancen las capacitaciones. Se participa activamente en proyectos investigativos.	Evaluaciones aplicadas a capacitadores y titulados participantes. Elaboración de proyectos referentes a la investigación educativa.	Falta de tiempo Deserción laboral
ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES) 1. Determinar un presupuesto para la	Los insumos necesarios para realizar las actividades planificadas son:	Matrices porcentuales Tablas y gráficas estadísticas.	Falta de áreas adecuadas para la capacitación.

<p>formación de programas de capacitación docente con ayuda del Dep. Financiero de la UTPL, directivos y coordinadores académicos.</p> <p>2. Solicitar al Ministerio de Educación programas gratuitos de actualización docente en aspectos de investigación educativa por parte de la UTPL para sus titulados.</p> <p>3. Contratar los servicios de entidades privadas así como también contar con los docentes de la UTPL para organizar charlas o cursos de formación docente en temas pertinentes a investigación educativa.</p> <p>4. Realizar un cronograma de capacitaciones que se ajuste a la jornada laboral de los docentes, con la ayuda de coordinadores académicos y directivos de la UTPL</p>	<p>Recurso humano Servicios Básicos Insumos de oficina Insumos tecnológicos Medios de comunicación Medios de transporte</p> <p>Presupuesto: \$3,500</p>	<p>Evaluación de resultados finales .</p> <p>Entrega de certificados avalados tanto por la UTPL como por el Ministerio de Educación.</p>	<p>Escasa tecnología.</p> <p>Desorganización de la jornada laboral y el tiempo libre.</p> <p>Falta de compromiso por parte de los directivos de la UTPL, docentes capacitadores y titulados participantes.</p>
---	---	--	--

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.5. Resultados esperados

A continuación se detallan los resultados esperados de la aplicación del proyecto.

Cuadro 6. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Lograr un alto nivel de profesionalización en los docentes participantes.	1. Determinar un presupuesto para la formación de programas de capacitación docente con ayuda del Dep. Financiero de la UTPL, directivos y coordinadores académicos.	1.Solicitar una cita con el personal pertinente explicándoles la propuesta y su importancia.	Presentación de un documento escrito que certifique que se tuvo la reunión.	Recurso humano Servicios Básicos Insumos de oficina Insumos tecnológicos Medios de comunicación Medios de transporte Presupuesto: \$3,500	Fecha de inicio: Septiembre 2014
	2. Solicitar al Ministerio de Educación programas gratuitos de actualización docente en aspectos de investigación educativa por parte de la UTPL para sus titulados.	2.Comunicarse con la persona encargada del área de capacitación docente para inscribir la petición.	Documentación que asegure la inscripción y tramite de la petición.		Fecha de finalización: Noviembre 2014
Participación activa en aspectos referentes a investigación educativa.	3. Contratar los servicios de entidades privadas así como también contar con los docentes de la UTPL para organizar charlas o cursos de formación docente en temas pertinentes a investigación	3.Solicitar auspicio a empresas privadas de capacitación docente, mediante contratos así como también contar con los docentes de la UTPL.	Certificación de la asistencia a la capacitación por parte de los titulados participantes, avalado por la UTPL y el Ministerio de Educación.		

	<p>educativa.</p> <p>4. Realizar un cronograma de capacitaciones que se ajuste a la jornada laboral de los docentes, con la ayuda de coordinadores académicos y directivos de la UTPL.</p>	<p>4. Realizar un cronograma de capacitaciones bien organizado de manera que los asistentes organicen adecuadamente su tiempo para asistir al mismo.</p>	<p>Revisión del cronograma y aprobación del mismo por parte de los directivos de la UTPL.</p>		
--	--	--	---	--	--

Elaboración: Gabriela Alexandra Rivera Pérez

5.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

MALDONADO, Judith. (2011). *Administración y Gestión Educativa II: guía didáctica*. (1ra ed.). Loja- Ecuador. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

MONTALVO, H. Edgar. (2008). *Administración Educativa*. (3ra ed.). Quito- Ecuador. PH Ediciones.

PEINADO, H. S., & RODRIGUEZ, J.H., (2007). *Manual de Gestión y Administración Educativa: cómo gestionar, legalizar, liderar y administrar una Institución Educativa*. (4ta ed.) Bogotá, D.C. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.

SÁNCHEZ, B. Verónica. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. (1ra ed.). Loja- Ecuador. EDILOJA Cía. Ltda.

6. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

ANECA (2007). *REFLEX. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid, Aneca

ARANGO, Joaquín. (1985). *Las Leyes de las Migraciones de E. G. Ravenstein, cien años después*. Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS), No. 32. Pp. 7-26.

AVALOS, B., B. CARLSON, et al. (2005). *La inserción de profesores neófitos en el sistema educativo: ¿Cuánto sienten que saben y como percibe su capacidad docente en relación con las tareas de enseñanza asignadas?*. Proyecto Fondecyt 1020218. Santiago, Chile.

BAUMAN, Z. (1997). Universities: Old, new and different. En Smith, A. and F. Webster (eds.), *The Postmodern University? Contested Visions of Higher Education in Society*, pp.17-26. Buckingham, UK: SRHE and Open University Press.

BIRGIN, Ana. (1999) *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego* (Buenos Aires: Editorial Troquel).

BOURDIEU, P. & PASSERON, J.-C.(2003). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BRISCOE, C. (1991). The dynamic interactions among beliefs, role metaphors and teaching practices. A case study of teacher change. *Science Education*, 75 (2), 185-199.

BULLOUGH, R.V. (2000). Convertirse en profesor: la persona y la localización social de la formación del profesorado. En Biddle, B.J.; Good, T.L; Goodson, I.F. *La enseñanza y los profesores I (La profesión de enseñar)*. Barcelona: Paidós, 99-166.

Constitución Política del Ecuador

DELORS, J. (Coord.) (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana. Madrid.

DUARTE, C. (Coord.) (2006). *Cambio Global. Impacto de la actividad humana sobre el sistema Tierra*. Madrid: CSIC.

ESPINOZA, B. & ESTÉVEZ A. (2005). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador*, Informe Final, FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.

ESTEVE, J. M. (2006). Identidad y desafíos de la condición docente. En Emilio Tenti-Fanfani (compilador), *La Condición Docente*. Buenos Aires: Siglo XXI. p. 58

FLACSO (2005). *Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral CEPAL/GTZ*, Quito.

FLORES, M. A. Y C. DAY (2006). Contexts which shape and reshape new teachers identities: a multiperspective study. *Teaching and Teacher Education* 22 (2), 219-232.

GONZALEZ, A., N. ARANEDA, et al.(2005). Inducción profesional docente. *Estudios Pedagógicos* 31(1): 11.

GONZÁLEZ, C. P. (1999) “Globalidad e neoliberalismo e democracia” en Gentili, Pablo (org) *GlobalizaçãoExcludente* (Petrópolis: Vozes / CLACSO / LPP).

GYSLING, J. (1992). *Profesores: un análisis de su identidad social*. CIDE: Santiago de Chile.

HORTAL, Augusto. (2002). *Ética General de las Profesiones*. (3era ed). EditorialDesclée De Brouwer, S.A. Pp. 251-264.

HUBERMAN, M. et al. (1989). *La vie des enseignants. Évolutionetbiland’une profession*. Neuchâtel: Nestlé.

IAU (1993). *Kyoto Declaration on sustainable Development*. International Association of Universities.Ninth IAU Round Table in Tokyo. 1993.

INGERSOLL, R. Y T. M. SMITH (2004). Do teacher induction and mentoring matter? *NAASP Bulletin* 88(638): 26-40.

SENNETT, R. (2000). *La corrosión el carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

LACEY, C. (1977). *The Socialization of Teachers*. London: Methuen.

LORTIE, D. C. (1975). *Schoolteacher*. Chicago: The University of Chicago Press.

Martínez Torregrosa, J., Gil Pérez, D. y Martínez Sebastián, B. (2003). La universidad como nivel privilegiado para un aprendizaje como investigación orientada. En Monero, C. y Pozo, J. I. *La Universidad ante la nueva cultura educativa*. Barcelona: Editorial Síntesis, (p. 237-260).

NOVO, M. (2006a). *El desarrollo sostenible. Su dimensión ambiental y educativa*. Madrid: UNESCO Pearson. Capítulo 3

PINEAU, Pablo. (1997) *La escolarización de la provincia de Buenos Aires (1875-1930): una versión posible* (Buenos Aires: EUDEBA / FLACSO).

PUIGGRÓS, Adriana. (1995) *Volver a Educar*. El desafío de la enseñanza argentina a finales del siglo XX (Buenos Aires: Ariel).

SANTIAGO: CEPAL, LOM Ediciones. Chávez, Gardenia y Gabriela Bernal (2005). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil-Ecuador*, Informe Preliminar, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.

TILBURY, D. (1995). Environmental education for sustainability: defining de new focus of environment education in the 1990s. *Environmentl Education Research*, 1(2), 195-212.

Vilches, A. y Gil Pérez, D. (2007). La necesaria renovación de la formación del profesorado para una educación científica de calidad, *Tecné, Episteme y Didaxis*, 22, 67-85. (Número extraordinario dedicado a los 10 años de la Revista TED).

Vilches, A., Gil-Pérez, D., Toscano, J.C. y Macías, O. (2008). Obstáculos que pueden estar impidiendo la implicación de la ciudadanía y, en particular, de los educadores, en la construcción de un futuro sostenible. Formas de superarlos. *CTS, Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 11 (4), 139-172.

VOLKMANN, M. J. & M. A. ANDERSON (1998). Creating professional identity: dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher. *Science Education* 82: 293-310.

VOS, R. & LEÓN, M. (2004). “Promoción de exportaciones, liberalización Comercial y pobreza en el Ecuador: desafíos para una economía dolarizada”, en Enrique Ganuza, Samuel Morley, Sherman Robinson y Rob Vos (eds) *¿Quién se beneficia del libre Comercio? Promoción de exportaciones y pobreza en América Latina y el Caribe en los 90*, UNDP-CEPAL-ISS-IFPRI. Colombia: Ed. Alfaomega.

WELLER, Jürgen (2004) (compilador). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación.*

WELLER, Jürgen. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*, Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL, Núm. 28, diciembre

WELLER, Jürgen. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Boletín redEtis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, CEPAL – Chile.

ZEICHNER, K.M. (1985). Dialéctica de la socialización del profesor. *Revista de Educación*, 277, 95-123.

Netgrafía

AGUIAR, F., MONTOYA, J. & CÉSPEDES, A. (2011). *El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador*. Odiseo Revista electrónica. Recuperado el 5 de Junio de 2013 de: <http://odiseo.com.mx/articulos/maestro-su-formacion-su-rol-en-educacion-contemporanea-en-ecuador>

ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ, C. J., & NYSSSEN, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Julio de 2013, de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANTÚNEZ, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Educar 24. Pp.89-110. Recuperado el 12 de Julio de 2013 de: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89.pdf>

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Junio de 2013, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

AVALOS, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Profesorado Revista de curriculum y formación del profesorado: Recuperado el 26 de Mayo de 2013, de. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

BIRGIN, Ana. (2000). *Capítulo IX. La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión*. La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo. Recuperado el 10 de Junio del 2013, de:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/qt/20101010023734/11birgin.pdf>

CIDE. 2004. "Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile", *Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral*, CEPAL/ GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf>

CRE (1993). Conferencia de Rectores Europeos, Proyecto Copernicus, accesible <http://unece.org/env/esd/information/COPERNICUS%20Guidelines.pdf> (Consultado 21/01/2012).

DEL CASTILLO, M. & MAGAÑA, C. (2011). *Padres y Maestros*. Educar.Org. Recuperado de: <http://www.educar.org/articulos/padresymaestros.asp>

DUQUE, B., & OSORIO, M. (2011). La Investigación Educativa: Un reto para el docente del S. XXI. *Seminario de Epistemología y Metodología de la Investigación en Educación Docente*. Pp. 1- 4. Recuperado el 10 de Junio de 2013 de: <http://fr.slideshare.net/MnicaOsorio2/la-investigacin-educativa-reto-para-el-docente-del-s-xxi>

Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

MONTERO, T. María del Carmen. (2012). *Un Debate Teórico desde México sobre la Teoría del valor – trabajo y su articulación con el trabajo decente de la escuela primaria*. *TrabalhoNecessário*. N° 15. Pp. 13 – 21. Recuperado el 10 de Junio de 2013 de: <http://www.uff.br/trabalhonecessario/images/TN1509%20Artigo%20Maria%20Tirado%20revisado.pdf>

MORALES, V. Valentín. (2011). *Entorno laboral docente*. Bubok Publishing. España
Pp: 13-16, 29- 33 y 41- 44. Recuperado el 12 de Julio de 2013 de:
<http://www.bubok.es/libros/196481/Entorno-laboral-docente>

Redacción Sociedad. (2013). Diario EL COMERCIO. *Un plan de jubilación para los docentes está en camino*. Recuperado de: http://www.elcomercio.ec/sociedad/jubilacion-docentes-educacion-Ecuador-salarios_0_924507700.html

SKILBECK, M. (2001). *The University challenged: A review of international trends and issues with particular relevance to Ireland* [en línea], Dublin, Higher Education Authority. Recuperado el 1 de Junio de 2013 de: <http://iaa.webhost.heanet.ie/publications/documents/publications/2001/>

VAILLANT, D. (2009). *Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.
Recuperado el 26 de Junio de 2013, de.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

Anexo 2: Cuestionario A

Anexo 3: Cuestionario B..

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

Anexo 5: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.