



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Suquilanda Poma, María Emilia

DIRECTORA DEL TRABAJO: Muñoz Vallejo, María del Cisne, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada.

María del Cisne Muñoz V.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, María Emilia Suquilanda Poma, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Suquilanda Poma María Emilia.

Cédula: 110460133-9

DEDICATORIA

A Dios, quien me acompaña y guía mi camino, a mí idolatrada mamá, Isabel Poma, quien me dio la vida, la luz y el ejemplo para alcanzar mis metas. A mi esposo, Jhon y mi hijo, Mateo quienes iluminan mi presente y lo hacen más hermoso.

AGRACEDIMIENTO

Dejo constancia de mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus autoridades y personal docente que integran la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, por sus invalores aportes en la preparación superior, quienes en forma desinteresada me impartieron sus conocimientos para obtener una formación adecuada. Y de manera especial a la licenciada María del Cisne Muñoz por su valiosa y acertada dirección en el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	7
2. Metodología	
2.1 Diseño de la investigación.....	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.3 Preguntas de investigación.....	29
2.4 Contexto.....	30
2.5 Población y muestra (análisis).....	30
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	36
3.1.1.2 Edad	
3.1.1.3 Sexo	
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2 Tipo de educación.....	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	38

3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	39
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.....	39
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	40
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	40
3.2.	Valoración docente de la profesión.....	41
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.3	Satisfacción docente.....	53
3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	
3.4.1.	Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.....	54
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	56
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	57
3.4.4	Participación de actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	58
3.4.5	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	59
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	61
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	62
4.	Conclusiones y recomendaciones.....	63
4.1.	Conclusiones.....	63
4.2	Recomendaciones.....	64
5	Propuesta de intervención:.....	65

5.1	Justificación.....	66
5.2	Objetivos.....	66
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	67
5.3.1	Análisis de involucrados.....	67
5.3.2	Análisis de problema.....	68
5.3.3	Análisis de objetivos.....	68
5.3.4	Análisis de estrategias.....	68
5.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	69
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	69
5.5	Resultados esperados.....	70
5.6	Bibliografía de la propuesta.....	72
6.	Bibliografía.....	74
7.	Anexos	
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	68
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas...	69
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).....	78

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación se enfoca en la inserción laboral de los titulados en Ciencias de la Educación mención educación básica, con el fin de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

La muestra tomada en consideración para el desarrollo del análisis de la situación laboral corresponde a ocho docentes titulados durante el año 2007 – 2012 y sus empleadores. Dichos titulados se encuentran radicados en diferentes sectores de la ciudad de Loja.

Se han utilizado como instrumentos, los cuestionarios que han sido aplicados a cada titulado, y una entrevista dirigida a sus empleadores. Nos damos cuenta que los encuestados se encuentran desempeñando su labor en el área que adquirieron su título profesional.

Se ha detectado un alto nivel de satisfacción laboral de los titulados y sus empleadores ya que los conocimientos adquiridos en sus estudios universitarios han sido de gran ayuda para aplicarlos en todas las tareas institucionales ya sean estas de carácter curricular o extracurricular.

Palabras clave: Propuesta, educación, docentes titulados, empleadores, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research presented here focuses on the employment of graduates in Science Education mention basic education in order to make an educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education mention Basic Education.

The sample taken into consideration for the development of the analysis of the employment situation corresponds to eight certified teachers during the year 2007 - 2012 and their employers. These graduates are living in different parts of the city of Loja.

Have been used as instruments, the questionnaires have been applied to each graduate, and an interview aimed at employers. We realize that respondents are performing their work in the area obtained his professional qualification.

You have found a high level of job satisfaction of graduates and their employers, and that the knowledge acquired in college have been very helpful to be applied in all institutional tasks be they curricular or extracurricular in nature.

Keywords: Proposal, education, graduate teachers, employers, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación se centró en el estudio de casos de jóvenes titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y su inserción laboral.

Las Universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad en cuanto a la formación profesional que brinda a sus estudiantes. Los estudiantes que terminan sus estudios y mediante un trabajo de investigación se titulan, pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

De esta manera la Universidad Técnica Particular de Loja preocupada por la situación laboral de sus titulados y por medio de la escuela de Ciencias de la Educación y su equipo de planificación han decidido realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, ya que la misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro, y la excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

Tomando en cuenta que en Ecuador el 27.7% de la población, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven (Vos y León 2004; Weller 2004). La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral (Vos y León 2004; Weller 2004).

Además la formación profesional en nuestro país se ha convertido en una prioridad para el gobierno en el que se han implementado normas educativas por las cuales los directivos de las instituciones además de supervisar la labor docente, también deben

preocuparse por realizar cambios para que los docentes tengan una capacitación continua ya que los ayuda a promover en ellos un desarrollo profesional permanente.

La Universidad Técnica Particular de Loja ha realizado anteriormente una investigación a todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010 en el que supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada.

Las principales razones para el desarrollo del trabajo de fin de titulación son:

Es un requisito para obtener el título de Licenciada en Educación Básica. Permitió a la universidad conocer qué hacen sus egresados y cómo, tomando en cuenta que los centros de educación superior tienen la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes ya que los estudios de inserción, dan pautas a las universidades de las necesidades de formación continua que tienen los egresados.

Esta investigación ha sido factible, gracias a la disposición de los titulados y sus empleadores en brindar la información necesaria para cumplir con nuestro objetivo. También los recursos didácticos que nos ha brindado la universidad como apoyo para la investigación, estos fueron: un manual para la elaboración del informe de fin de titulación, el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), los instrumentos de investigación para recolectar la información a los egresados y sus empleadores.

Durante el desarrollo de la investigación se encontraron facilidades y limitaciones, entre las facilidades han sido, la información que nos proporcionó la universidad Técnica Particular de Loja, como la guía y el entorno virtual de aprendizaje (EVA) para el desarrollo de la investigación y las encuestas para aplicar a los titulados y sus empleadores, las fuentes de consulta para la elaboración del marco teórico y el equipo de docentes de la Universidad que han sido constante en la asesoría y dar respuesta a diferentes interrogantes y la disponibilidad de los encuestado para dar la información requerida. Entre las limitaciones fueron que a pesar de encontrarse la mayor parte de encuestados en solo dos instituciones ha sido difícil establecer un horario con todos los docentes ya que se lograba solamente a dos titulados por día, a pesar de tener a tres titulados en la misma institución donde laboro ha sido difícil la recolección de información ya que justamente durante el tiempo de aplicar las encuestas se realizaba

en las instituciones las evaluaciones del tercer parcial y de segundo quimestre a los estudiantes y los titulados se encontraban ocupados revisando dichas evaluaciones, pasando las notas de fin de año escolar, en reuniones y de igual manera los directivos.

Los objetivos que se han planteado son:

OBJETIVO GENERAL:

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requisitos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La aplicación de las encuestas y el contacto directo con los titulados y sus empleadores, permiten tener una visión general de la realidad laboral que enfrentan los titulados y a su vez la necesidad de una formación continua. Ya que los empleadores exigen mayor y mejor preparación para el buen desempeño docente.

La investigación que se presenta a continuación es de gran importancia ya que nos permite establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral desde su criterio de los docentes titulados y el de sus empleadores y a su vez caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Principalmente me ayudó a perfeccionar mi nivel de formación y de esta manera mejorar mi labor docente. Se espera, por tanto, que la presente investigación se constituya verdaderamente en un aporte para todos aquellos interesados en una de

las etapas más importantes del proceso de aprender a enseñar: el periodo de inserción profesional de los titulados de nuestro país.

1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias

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

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

La sociedad de este tiempo muestra una importante preocupación relacionada con la enseñanza universitaria y el mercado laboral, es por esta razón que la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA), consciente de la importancia del tema ha trabajado en el estudio y difusión en el ámbito laboral de los titulados. Para entender mejor el tema nos centraremos en el debate sobre las competencias en la era de la modernidad.

El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida

La educación universitaria hoy en día atraviesa por una crisis significativa y por esto se ha visto envuelta en críticas por varios años por los medios de comunicación, políticos y diversos portavoces civiles. De que la universidad no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas.

Frente a esto las universidades han implementado reformas pero no han logrado tener buenos resultados, debido a que la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de un título universitario. El desafío al que se enfrentan dichas reformas es muy grande: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción al mercado laboral. El debate que se plantea entonces, es el de conocer cuáles son los conocimientos exactos que han sido definidos en las reformas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, al que haremos referencia con más detalle.

Uno de los aspectos que las reformas de la enseñanza universitaria está tomando en cuenta es las capacidades que los estudiantes como futuros trabajadores deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir dichas capacidades. La competencia, como señala Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, estas competencias permiten que el individuo sea capaz de ejecutar una acción concreta con estándares determinados, lo que le permite desarrollar una

actividad o profesión. Ya que al parecer las empresas exigen a sus trabajadores, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras, de manera que los titulados no deben poseer solamente conocimientos sino toda una serie de destrezas.

Por otro lado los comentarios y opiniones que sostienen los empleadores es que los jóvenes titulados cada vez vienen peor, con menos iniciativa, pues “ahora la gente tiene todo hecho” y por esto muestran falta de seriedad y compromiso con sus responsabilidades, de modo que existen varias quejas de que no saben ganarse la vida, no saben resolver problemas y no tienen iniciativa para sacar el trabajo a delante cuando este presenta problemas. Los empleadores manifiestan que están de acuerdo en que los salarios no son maravillosos, pero también que las personas son irresponsables en algunos casos, así que insisten en que los egresados deben ser responsables. Existen muchas quejas relacionadas con la actitud de los titulados, porque no quieren realizar alguna tarea de menor cualificación, ya que piensan que por tener un master van a obtener un puesto de directores financieros o algo así. En este caso podemos ver que existe un periodo de sacrificios al principio, en la que una actitud de obediencia, disciplina y respeto a las autoridades es muy valorada entre los empleadores.

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

Dolado, Juan José; Felgueroso, Florentino; Jimeno, Juan Francisco (2000)

Este estudio se encuentra orientado a los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo debido al interés que tienen los estudiantes universitarios en los procesos de entrada en el mundo laboral.

Ya que el mercado laboral ha tenido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo cambio, hace que éste requiera de trabajadores diferentes que los de épocas anteriores, en otras palabras necesita profesionales flexibles con nuevas habilidades y conocimientos profesionales.

A pesar de todo esto conviene mencionar que hoy en día los jóvenes tienen una mejor calidad de vida y un aumento de las posibilidades educativas, procesos educativos con mejores tecnologías, pero a pesar de todas las ventajas, parece que se ha formado el perfil de nuevas generaciones que aparecen como poco capacitados para afrontar la inserción competitiva en el mercado laboral y asumir la autonomía personal.

Funcionamiento del mercado de trabajo

La inserción en el mercado laboral es muy complejo ya que tiene una enorme trascendencia en las sociedades modernas, sin embargo tras un arduo estudio solamente ha posibilitado por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos que intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en la toma de decisiones frente al mercado de trabajo.

Por otro lado al empezar en la actividad laboral plantea a los trabajadores la toma de decisiones a la falta de información sobre el puesto de trabajo que adquieren, por ejemplo decisiones de inversión en las que el trabajador puede considerar que el salario no se ajuste a sus expectativas, de igual manera el empleador puede juzgar que las capacidades del contratado no están acordes con la formación de que era portador.

El contexto internacional

En este apartado revisaremos la situación en la que se encuentran los estudios sobre la inserción laboral de los titulados realizados a nivel internacional, a pesar de que los sistemas educativos difieren unos a otros, de tal forma que las instituciones o programas formativos no siempre resultan comparables.

Los porcentajes de estudiantes antiguos ya titulados que se encuentran satisfechos con la educación recibida y su titulación ya que manifiestan que si tuvieran que elegir volverían a optar por lo mismo. Así como también el periodo de búsqueda y obtención del primer trabajo no suele extenderse más allá de un año para la mayoría de los egresados (85%). No obstante a la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales.

En lo que se refiere a las estrategias de búsqueda de trabajo, los titulados utilizan todas las disponibles, en esto tiene mucha importancia para la inserción laboral las “redes sociales” o contactos con los que se pueden abordar el proceso de inserción. Cabe mencionar que tienen mayores posibilidades de inserción laboral, los egresados que han realizado prácticas durante la carrera en contextos laborales ya sea en empresas o instituciones, de igual manera aparecen los que tienen formación en idioma extranjero y secundariamente en informática, dada la importancia de ambas de cara a los procesos de inserción laboral.

A nivel internacional se han realizado proyectos enfocados al análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios, los más relevantes son los denominados CHEERS y REFLEX.

El proyecto CHEERS fue promovido por la Unión Europea, ésta analizaba la situación de los egresados de 1994 – 1995, cuatro años después de su graduación, abarcando una docena de países, integrados por España, a los que se unió más tarde Japón. La encuesta fue realizada a 40.000 graduados universitarios, el cuestionario empleado tenía temas relacionados con los cambios en la carrera, las diferencias regionales, la movilidad, la motivación y satisfacción en el trabajo. Las encuestas fueron aplicadas mediante entrevistas a graduados y empleadores.

Este estudio permite realizar una comparación de la situación de los titulados universitarios de los países Europeos. Uno de los resultados más significativos fue el

referido a los motivos por el que los universitarios decidían iniciar sus estudios universitarios. Para un 53% de los egresados la razón se encontraba en que consideran que la obtención de un título aumenta sus posibilidades de encontrar un empleo. Sin embargo los estudiantes de España e Italia son los que más cuestionan la utilidad de la formación recibida de cara a encontrar empleo, debido a la importancia a la formación teórica frente a la adquisición de experiencia laboral.

El proyecto REFLEX, es una continuación del proyecto CHEERS, promovido también por la Unión Europea, este proyecto aporta una imagen más actualizada de la trayectoria de los graduados españoles y europeos tras obtener su título universitario. El proyecto REFLEX tuvo como objetivos el describir la situación ante los empleos de los titulados y analizar el papel que juegan las competencias de los titulados en las diferentes fases de su carrera profesional.

De igual manera, en este proyecto se realizó una macroencuesta a 40.000 egresados de dieciséis países europeos de 1999 – 2000 cinco años después de su graduación. Entre los resultados tenemos que España e Italia con el 45% y el 46% respectivamente son los países en los que se da menor empleo permanente entre los titulados en el momento de realizar la encuesta, así como también mayor dificultad para acceder a un trabajo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida ANECA (2009).

La finalización de los estudios universitarios

Podemos decir que el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del proceso universitario, de cambio, pues se intenta dar el paso de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada al futuro, de estudiante a trabajador adulto. Igualmente el obtener un empleo concierne abandonar la dependencia económica del hogar paterno que caracteriza a la mayor parte de los universitarios.

Pero existen situaciones determinadas y circunstancias personales que ahondan la brecha entre la universidad y el trabajo, una de ellas es la impericia que es una sensación personal de falta de capacitación, carencia de elementos necesarios para el desempeño profesional. Otra es la inexperiencia laboral, debida a que las universidades proporcionan a los estudiantes una formación teórica más o menos

adecuada, ya que presenta carencias sobre todo en la aplicabilidad práctica de los conocimientos y el desconocimiento del mundo laboral y el conocimiento básico del mercado laboral, a todo esto se incluye el temor que naturalmente aparece en situaciones de cambio, algo que las universidades no han logrado en sus estudiantes es generar seguridad en sus capacidades que intervenga frente a la incertidumbre del futuro.

Estrategias y factores de inserción laboral

Tenemos claro que resulta muy difícil para los titulados encontrar trabajo y cada vez resulta más difícil ingresar al mercado laboral y obtener un empleo acorde a la titulación que se posee. Y el mayor problema es que antes de lograr un primer empleo, el mercado laboral exige experiencia, lo que lo hace hermético e inaccesible.

Pero en este apartado trataremos de las percepciones y valoraciones de los titulados respecto a las diferentes estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo. La primera es acudir a las agencias de búsqueda de empleo, el envío directo de currículos a los empleadores, aunque cabe mencionar que estas dos no siempre son las más eficaces y prometedoras, pero otra sin duda muy importante es la utilización del internet ya que este no está sólo para enviar el currículum vitae, sino que además es una herramienta fundamental para obtener información acerca de las ofertas de empleo. Otra muy importante es la realización de prácticas que supone la oportunidad para salvar la distancia que existe entre la Universidad y el mundo laboral, ya sea bajo la modalidad de becas o contratos en práctica, aumentando de esta manera la posibilidad de empleo. También ya habíamos mencionado la estrategia que según los titulados es la más eficaz es la de acudir a contactos personales como familiares, amigos, compañeros etc. Facilitan el acceso al empleo.

1.3 La inserción profesional de los docentes

Beatrice Avalos (2009)

La inserción al mercado laboral para los titulados no es tan simple, lo que hace que los primeros años de trabajo docente sean difíciles. Existe una larga tradición de estudios encaminados a los profesores en sus primeros años de educación y se piensa que está todo dicho, sin embargo no es así, debido a que el ambiente del trabajo tiene sus cambios en situaciones sociales y culturales. De aquí que sea de vital importancia conocer el mundo educacional en que se inserta cada generación de nuevos profesores.

El estudio de la inserción docente cobró importancia en los años ochenta. Recientemente el centro de atención en un aspecto sobre la configuración y re-configuración de la identidad profesional.

Políticas de mercado

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en los que se trata los temas educacionales y sociales entorno al mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que hayan realizado en la educación.

Los exámenes nacionales con resultados públicos, favoreció la segmentación de las escuelas y de los profesores sobre la base del capital socio-cultural de los alumnos. Aunque se ha demostrado estadísticamente que las escuelas privadas no son mejores que la municipales o públicas. La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta, la diferencia se puede deber en una parte a la población estudiantil pero también a los recursos con los que dispone el establecimiento o la organización del mismo.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente

La desvalorización de la docencia no es de ahora esta ha venido pasando hace varios años atrás, especialmente cuando se presenta la insatisfacción de los resultados de aprendizaje escolar, se suele entrar en una presión y control entorno a la culpa del

maestro. Entonces resulta evidente que estos mensajes operan con un efecto negativo tanto en los docentes ya graduados como en los que la han escogido como profesión.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema puede ser ocasionado por la sobreproducción de profesores, dicho de otra manera, que es un número mayor de profesores de la que necesita realmente el sistema educacional, por ejemplo tenemos el caso de Chile en el que las oportunidades de trabajo en el sistema público son limitadas y por lo tanto la mayoría de los profesores deben insertarse en las escuelas privadas a pesar de ofrecer contratos de corta duración y algunos deben emplearse en dos y hasta tres establecimientos para completar un salario satisfactorio (Avalos, B. Enero, 2009). Esto conlleva a que los docentes se encuentren en un verdadero desafío, primero para encontrar un empleo y segundo para conservar dicho trabajo, lo positivo de esta situación es que los docentes que no tienen un trabajo fijo se preocupan por su formación y actualización de conocimientos así como también del cumplimiento de las normas educativas para conseguir ser contratados nuevamente por la institución.

El acompañamiento de los nuevos docentes

En América Latina ha empezado a discutir sobre el acompañamiento a los egresados debido a que la falta de acompañamiento tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

En todo caso para la inserción al trabajo, es una pieza clave tener bien definida la identidad como docente, entendiendo como identidad profesional docente como el proceso de construcción personal de sentido respecto a la enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo, de esta manera la identidad profesional tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza.

Por tanto, la importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de continuar o abandonar la docencia, como los problemas observados en la inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que

posean un plan destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación para quienes comienzan a enseñar.

1.4 Políticas de inserción a la docencia en américa latina

Denise Vaillant (2011)

Una oportunidad para las políticas docentes

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas realizaron cambios institucionales, por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros por obtener éxito en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de enseñanza y el rendimiento interno de sistema educativo. A pesar de todo esto los resultados no han sido del todo satisfactorio, se ha evidenciado que en la práctica, las realidades educativas son difíciles de transformar ya que persiste el rendimiento bajo y las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas.

La identidad y la profesión

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y durante todo su ejercicio profesional. Dicha identidad no aparece por arte de magia al recibir el título profesional. La identidad docente se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y los factores de satisfacción e insatisfacción con otros grupos profesionales.

La valoración de la docencia

Resulta difícil el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. El reconocimiento del trabajo docente se puede considerar desde dos ángulos: cómo valoran los no docentes el trabajo desempeñado por los maestros

y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. En cuanto a lo primero estos suelen desvalorizar a los docentes.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos. Entonces se entiende que los que ingresan a la docencia lo hacen por no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior y lo desempeñan con la intención de cambiar de ocupación en cuanto se le presente la oportunidad.

El aprender a enseñar tiene un proceso en la construcción de la identidad en las capacidades y competencias del docente, los primeros 0-3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso con la ayuda de directores y supervisores, en el transcurso de este periodo los maestros ya saben el significado del desempeño profesional eficaz. Entre los 4-7 años los docentes construyen su identidad profesional y desarrollan su eficacia en el aula. Según el estudio Day (2005), el 78% los docentes aceptan que en esta etapa tienden a fortalecer su identidad emergente. Luego, entre los 8-15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones crecientes y transiciones, debido a que ocupan cargos de responsabilidad y debe tomar una serie de decisiones acerca del futuro de su carrera. Cuando alcanzan los 16-23 años de vida profesional se inicia una fase en la que se presentan tensiones y problemas tanto en motivación como en el compromiso, a esto se suma exigencias familiares, de salud y las responsabilidades que deben asumir en las escuelas. Cuando llegan a los 24-30 años es más difícil mantener la motivación, aunque los docentes de primaria durante esta etapa mantienen la motivación, en cambio los docentes de secundaria pierden la motivación. Finalmente a los 31 años o más de actividad la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación.

La inserción a la docencia

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, algunos de los problemas que manifiestan los estudiantes son: la gestión de disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o con los padres.

Es por esto que los titulados muestran una desesperación por aprender su nuevo oficio. La inserción a la docencia es un camino de tensiones y aprendizajes intensivos

en contextos generalmente desconocidos. Es así que Vonk, define la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores” (Vonk, 1996,115).

Para los docentes recién titulados no es tarea fácil encajar en la vida profesional, es un proceso de asimilación e identificación personal, durante el cual necesita orientación de maestros con experiencia laboral que apoyen al titulado en el desarrollo de su identidad como docente.

Algunas consideraciones para las políticas

América Latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política. Obviamente que la crisis de identidad del profesorado va unida a la crisis de la sociedad y de la escuela, la crisis de identidad por la que atraviesan los docentes se inscribe en un cuadro más general de transformaciones sociales y las mutaciones de las sociedades modernas.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben en el mejor de los casos, el apoyo de un colega de mayor experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

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

Mauricio León (2012)

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud: creación de oportunidades de trabajo, fortalecimiento institucional y la ampliación de la educación formal y mejoramiento de la empleabilidad, esta última, busca mejorar la capacidad de inserción de los y las jóvenes, esta a su vez se compone de dos programas y capacitación laboral de los titulados.

Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación. Uno de los aspectos más relevantes encontrados en el diagnóstico realizado por FLECSO sobre la inserción de los titulados en el mercado laboral se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda del mercado y la experiencia laboral. A esto se agrega que las mujeres jóvenes e indígenas, afrodescendientes, discapacitados, tienen mayor dificultad de encontrar trabajo por la existencia de la discriminación en contra de estos grupos. También está la asimetría de información en el mercado laboral determinan que primen los contactos o “palancas” como medio para conseguir trabajo, dificultando de esta manera a los grupos sociales en desventaja.

Programa de empleo emergente

Después de cinco años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado restablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de los 90. En particular, los egresados jóvenes son los más afectados por el desempleo, adicionalmente, alrededor del 50% del total de desempleados están ubicados en las tres ciudades principales del país, Quito, Guayaquil y Cuenca. Además cabe recalcar que el Ecuador no cuenta con programas de empleos de emergencia ni con seguros de desempleo. En este marco es imprescindible empezar a diseñar e implantar un programa de empleo de emergencia, que mitigue los efectos en los empleos durante los choques que coadyuve en la reabsorción del empleo en los momentos actuales.

Programa de Fortalecimiento Institucional

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general y políticas dirigidas a los jóvenes en particular. En buena parte se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el ministerio de trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, de igual manera son pocos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabaja la problemática del empleo juvenil.

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

Jürgen Weller (2006)

Los jóvenes en este tiempo tienen mayores niveles de educación formal que las generaciones anteriores, pero tienen mucha dificultad de inserción laboral. Esto se debe a que la demanda laboral en la mayoría de los países es débil. A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y el 65% de educación superior CEPAL, (2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Por tal razón debemos tener presente que, el mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás. Por ejemplo ahora la educación secundaria ha llegado a ser de vital importancia pero no suficiente para una inserción laboral exitosa. De ahí que la educación tiene que ser mejorada y de calidad para que los jóvenes egresados puedan desarrollarse dentro del mercado laboral sin mayores problemas.

Pero a más de lo mencionado, se encuentran otras tensiones en los titulados que los lleva a tener experiencias frustrantes en los trabajos, ya que tiene que competir con otros para asegurar su puesto, con amenazas de despido, muchas veces acoso sexual, malos tratos, en fin. Es así que las experiencias laborales iniciales no cumplen con sus expectativas.

El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical, todos estos factores juegan un papel importante al respecto. Pero también debemos tomar en cuenta que el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudio.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y en una realidad del mercado en la que los contactos personales y las recomendaciones juegan un papel importante para el acceso de empleos atractivos.

Otro de los inconvenientes que tienen los titulados es que el mercado laboral requiere experiencia, lo cual resulta ser muy difícil para los jóvenes que buscan trabajo por primera vez acumular esta experiencia.

Por otro lado los jóvenes egresados necesitan también un apoyo en la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora para de esta manera formar ciudadanos más autónomos con capacidad de análisis y decisión. Aunque existen otros conflictos para contratación, por ejemplo: que los titulados no tienen un conocimiento profundo de las actitudes, modalidades y formas de presentación de su currículum, lo que hace que fracase en las entrevistas, otros jóvenes se han visto afectados por la discriminación de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales y otros. Sin duda, los problemas de discriminación se encuentran enraizados en la sociedad, de manera que los empleadores pueden ser portadores de la discriminación al igual que sus clientes ya que a veces los primeros consideran criterios no estrictamente relacionados con el puesto, con tal de satisfacer las preferencias de los clientes.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad de empleo e ingresos sobre todo a partir que los jóvenes forman una familia propia, esta tensión hace que el mercado tenga inestabilidad y precariedad, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables.

1.7 Profesores principiantes e inserción profesional a la docencia

Raúl Eirín Nemiña, H. Mª García Ruso (2009)

Universidad de Santiago de Compostela

Educación es una tarea muy importante a la que cada día se enfrentan profesores principiantes con la sensación de no disponer de todos los medios ni de la formación que necesitarán. Los primeros años de ejercicio profesional abarcan el periodo de tiempo en el que los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a profesores. Como mencionamos anteriormente, este es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en temas desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

La docencia es una profesión cada vez más compleja, cargada de retos y demandas que intensifican el quehacer del profesorado, algo que puede resultar abrumadora para quienes comienzan su andadura profesional.

La preocupación por los primeros años de enseñanza no es nueva desde el punto de vista de investigación, pues todas las investigaciones coinciden en destacar la importancia que tiene para un docente los primeros años de enseñanza. Los efectos de las experiencias vividas durante ese periodo permanecen un tiempo considerable, de ahí la necesidad de prestar atención a este colectivo, al tiempo que se hace necesario el diseño, desarrollo y evaluación de programas formativos que proporcionen al profesorado durante sus primeros años de docencia, elementos de reflexión que le permitan realizar el contraste con su propia realidad, y de esta manera mejorar su práctica profesional.

Los profesores principiantes suelen padecer más estrés, ya que tienen que encontrar la identidad de su nuevo rol, en un ambiente nuevo, cambiante y a veces hostil. Necesitan tiempo para la reflexión guiada y el debate sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.8 Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes

José Antonio de Frutos, Patrocinio González, Antonio Maíllo, José Ignacio Peña, Manuel Riesco. (2007)

El interés por las condiciones de trabajo en el ámbito educativo se ha incrementado a partir de la expansión del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones. Un buen entorno laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, mejorando como consecuencia, los resultados.

Para impulsar la satisfacción de los docentes se toman en cuenta diversas recomendaciones como: construir un entorno “profesional” que mejore la posibilidad del sistema educativo de retener a los maestros y profesores en la docencia y que estimule la elección de la profesión docente como primer opción de carrera. Aumentar la capacidad de atracción de la docencia a través de diversos tipos que no supongan solamente materiales por la realización de la tarea, y, promover estrategias de participación y negociación que permitan avanzar en la profesionalización de los docentes latinoamericanos.

Podemos decir que la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión (Lortie 1975; Lacey 1977).

La docencia es cada vez más compleja atribuida de retos que intensifican la labor de los maestros, una especificidad que puede resultar abrumadora para quienes comienzan su andadura profesional. Entre los retos que deben cumplir los profesores y profesoras principiantes se encuentran: planificar el curso escolar, organizar y gestionar de una forma adecuada el aula, implicarse en la estructura organizativa del centro escolar, tener una buena relación con los compañeros de trabajo y atender las necesidades de alumnos y padres de familia.

La socialización en la profesión docente, como definieron Van Maanen y Schein (1979), es “el proceso por el que un individuo aprende los comportamientos y orientaciones habituales y deseables de un rol profesional”. Si bien se produce a lo largo de toda la vida profesional, existen momentos especiales como los primeros años de desempeño profesional, considerado como de los más difíciles en la vida profesional de un docente, en los cuales los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a docentes.

Con la idea de ayudar y facilitar el tránsito de los papeles de estudiante a profesor, se crearon los programas de iniciación a la enseñanza, dichos programas están enmarcados en los que Sprinthal, Reiman y Thies-Sprinthal, (1996) denominan modelos interactivos del desarrollo profesional, pretenden mejorar el aprendizaje de la enseñanza por parte de los futuros profesores, en definitiva pretenden mejorar la eficacia profesional de los docentes y equilibrio personal. Los profesores principiantes suelen padecer más estrés, ya que tienen que encontrar la identidad de su nuevo rol, en un ambiente nuevo, cambiante y a veces hostil, necesitan tiempo para la reflexión y el debate sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nos podemos dar cuenta que convertirse en profesor es un largo proceso. En el reciente informe de la OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económico) afirma que “las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los docentes, una perspectiva de aprendizajes a lo largo de la vida para los profesores implica para la mayoría de los países una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo. En general sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación nacional” (OCDE, 2005,13).

Como hemos venido diciendo la inserción profesional en la docencia es el tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de realizar la transición de estudiantes a docentes, pero los primeros años de docencia no sólo representan un momento de aprendizaje del “oficio” de la enseñanza, especialmente con el contacto de los alumnos de la clase. Significa también un momento de socialización profesional ya que es durante las prácticas de enseñanza que los futuros que los profesores empiezan a conocer la cultura escolar. Es en este momento de inserción en el que los profesores aprenden a interiorizar valores, normas y conductas, que caracterizan a la cultura escolar a la que se integran.

Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos por su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de indisciplina con los alumnos, falta de apoyo y las pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones. Decía Cochran-Smith que “Para permanecer en la enseñanza, hoy y mañana, los profesores necesitan

condiciones en la escuela que les apoyen y les creen oportunidades para trabajar con otros educadores en comunidades de aprendizaje profesional en lugar de hacerlo en forma aislada”. (M Cochran-Smith, 2004, 391). Profundizando en las causas, la Nacional comisión on Teaching and América`s Future (1996) estableció cinco razones por las cuales los profesores abandonan la docencia:

- Porque se les asigna la enseñanza de los alumnos con mayores dificultades.
- Porque se les inunda con actividades extracurriculares.
- Porque se les pone a enseñar en una especialidad o nivel diferente al que posee.
- Porque no recibe apoyo desde la administración.
- Porque se sienten aislados de sus compañeros.

La consecuencia de desatender los problemas específicos que se encuentran los profesores principiantes está resultando muy cara en elevado número de países: el abandono de la docencia. Haciendo referencia de nuevo al informe de la OCDE (2005a) se viene a informar que en algunos países una gran cantidad de profesores principiantes dejan la profesión dentro de los primeros años de enseñanza. El abandono es particularmente alto en escuelas de zonas desfavorecidas, suponiendo un elevado coste social y personal. Por eso se ha convertido en una prioridad política reducirlo. Aun cuando los profesores principiantes no abandonen la enseñanza, un comienzo con dificultades en su carrera docente puede reducir su confianza en la profesión y existe la posibilidad que los alumnos y la escuela se resientan.

Para dar solución a este problema se han incorporado los programas de inserción profesional principiantes, estos programas están representando una verdadera alternativa a lo que hemos denominado “aterrija como puedas”. Hay que aclarar que los programas de inserción se deben entender como una propuesta específica para una etapa que es distinta tanto de la formación inicial como a la de formación en servicio. En relación con los programas de inserción pueden variar desde una simple reunión a principio de curso a programas muy estructurados que implican múltiples actividades. Unos están diseñados para hacer crecer a los profesores principiantes mientras que otros están orientados hacia la evaluación y remediar fallos (Smith & Ingersoll, 2004).

1.9 Inserción laboral de jóvenes expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller (2006)

En esta parte hablaremos del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, cuyo objetivo fue analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

A partir de estos resultados se plantearon propuestas para fomentar la inserción laboral, orientadas a la situación de cada país. Se analiza en algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes.

Algunas tensiones y estrategias.

1. Los jóvenes poseen un mayor nivel de preparación que los anteriores pero también tienen mayores dificultades de inserción laboral, ya que en la mayoría de los países la demanda laboral es débil ya que la expansión de actividad económica es baja.
2. Otra tensión es la alta valoración que dan los jóvenes al trabajo y las experiencias frustrantes que pueden tener, esta tensión proviene principalmente del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.
3. La combinación del trabajo con el estudio puede generar tensiones negativas y afectar al rendimiento de ambas actividades.
4. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en el que los contactos personales y recomendaciones juegan un papel importante para el acceso a trabajos atractivos.
5. El mercado exige experiencia laboral, esto es sumamente difícil para los jóvenes que buscan trabajo por primera vez.
6. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, esto, ya que los jóvenes forman una familia propia. CEPAL (2003-2005)

1.10 Evaluación y acreditación de la educación superior en el Ecuador.

UNESCO/IESALC (2003)

El tema de la evaluación y acreditación de las instituciones y de los programas universitarios y en general del nivel correspondiente a la educación superior, es un tema relativamente nuevo en el país y en alguna medida en América Latina, aunque en algunos países desarrollados, y en especial, en Estados Unidos de Norteamérica tenga ya casi un siglo de exitosa aplicación. Fue en el proyecto “Misión de la Universidad Ecuatoriana para el Siglo XXI”, la primera vez que este tema se enfocó con seriedad y su novedad se reflejó en los enfoques diversos que consultores nacionales y extranjeros daban sobre el tema, los primeros refiriéndose casi exclusivamente a la evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje y los otros a la evaluación de las instituciones universitarias en su globalidad o a sus programas de enseñanza. En todo caso este nuevo proyecto introdujo el tema en nuestro país y el documento final denominado Perfil del plan de desarrollo de las universidades y escuelas y escuelas politécnicas (PLANUEP), propone como uno de los caminos de nuevo posicionamiento estratégico de la universidad en la sociedad y de un encuentro de las instituciones universitarias con la nueva misión que debían cumplir con miras al nuevo milenio, la constitución de un mecanismo de rendición social de cuentas constituidos por el Sistema de Evaluación y Acreditación Universitaria.

La acreditación de las instituciones de educación superior en nuestro país se ha convertido en una necesidad para mejorar la calidad educativa y aún más la existencia de un sistema social de rendición de cuentas, además la eficacia de los egresados que las universidades, escuelas politécnicas e institutos técnicos y tecnológicos están poniendo a consideración del mercado ocupacional del país.

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la educación Superior en el Ecuador comenzó a desarrollar sus actividades desde octubre del 2002, con el objetivo de obtener un equipo de trabajo interno de las instituciones que constituyen el sistema de autoevaluación, de la misma manera la formación y capacitación de personal calificado para realizar la evaluación externa.

La ley de educación superior señala como funciones del Sistema Nacional de Evaluación y acreditación: Asegurar la calidad de las instituciones de educación superior y fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión en los centros de educación superior. Además informar a la sociedad

ecuatoriana sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior a fin de mejorar su calidad. Viabilizar la rendición social de cuentas del CONESUP y de los centros de educación superior, en relación con el desarrollo integral que requiere el país. También contribuir a garantizar la equivalencia de grados y títulos dentro del país e internacionalmente; y contribuir a que los procesos de creación de universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos respondan a reales necesidades de la sociedad.

Conceptos de calidad en la educación superior

La calidad de educación tiene un sinnúmero de conceptos que resulta difícil definir uno solo, es así que la calidad de la educación superior es considerada como una excelencia o logro de estándares muy altos, así como también de perfección, hacer las cosas bien la primera vez, sin errores, es el resultado de un proceso que apunta a cumplir los objetivos planificados entre otros. De aquí que la calidad de la educación superior sea tomada en términos serios para la aplicación de evaluaciones encaminadas a este tema. Y es interesante observar que las universidades y escuelas politécnicas del país, han desarrollado eventos a difundir las experiencias obtenidas en la evaluación. Por otra parte se ha considerado que con la presencia oficial del CONEA se dará énfasis en la organización y ejecución de diversas actividades académicas relativas al tema de la evaluación.

Para la evaluación de las instituciones es necesaria la capacitación al personal de las universidades y escuelas, dicha capacitación está encaminada a la autoevaluación institucional y evaluación externa, a nivel de las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior, para el cual el CONEA se encuentra tramitando el apoyo de instituciones nacionales e internacionales. Para el caso de los institutos superiores técnicos y tecnológicos se encuentra en la etapa de recolección de información y preparación de documentos de trabajo.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La metodología utilizada en el trabajo de investigación es cualitativa porque su objetivo es la captación y recopilación de información mediante la observación y entrevista. Su procedimiento es inductivo.

La investigación se ha llevado a cabo en el lugar donde se desarrollan los hechos utilizando técnicas adecuadas para la recolección de datos de manera objetiva. A la vez facilita la concreción de las actividades propuestas, para ello exige que se determine población, ubicación y tiempo en que se van a llevar a cabo las acciones. Dicho trabajo es de tipo mixto cuantitativo, ya que contiene datos estadísticos, los mismos que se encuentran expresados en las tablas de tabulación de encuestas aplicadas a los egresados y sus empleadores.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El método descriptivo ayudó a exponer las características de una situación o un fenómeno, en este caso de los titulados en ciencias de la educación mención educación básica. Por otra parte el método estadístico permitió la tabulación de datos de forma ordenada facilitando la interpretación de la información obtenida de las encuestas a titulados y directivos. Y el método de estudio de casos se utilizó en la observación y estudio de una situación particular que se ha presentado en la realidad del cual se obtuvieron conclusiones e inferencias de carácter general.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron: la encuesta, la misma que ayudó a obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario.

La técnica de la entrevista también permitió recolectar información por parte de los directivos de los titulados mediante preguntas preparadas anteriormente.

Los instrumentos de investigación que se aplicaron son:

- La ficha inicial de contactos: en la cual se registró los datos requeridos del titulado y otra del empleador para el encuentro con cada uno de ellos y aplicar las encuestas.
- Una encuesta a docentes que fue proporcionada por el equipo de investigación de ciencias de la educación de la UTPL para obtener información específica sobre los titulados; el mismo que pretende conocer las características laborales

y caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Dicho instrumento estuvo dividido en dos secciones: A) la primera pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un Inventario de tareas del trabajo docente. La información obtenida fue de gran ayuda para obtener información para la elaboración del Trabajo de fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación, también caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. El tiempo aproximado planificado para contestar los dos apartados fue de 30 minutos.

- Un inventario de tareas del trabajo docente, aplicado a los directivos de las instituciones donde trabajan los docentes titulados ya que ellos desde su perspectiva como directivos del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL. La información obtenida ayudó a caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. En lo que se refiere a su aplicación los encuestados tuvieron que marcar con un círculo del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de información en cada tarea. En la misma constó un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que el director incluya alguna tarea que no esté contemplada y ellos la consideren relevante.

Para la tabulación de la información obtenida, se ingresó los datos en tablas en el programa de Excel que nos proporcionaron el equipo de investigación de la escuela de ciencias de la educación las mismas que facilitaron su interpretación.

- Una entrevista dirigida a los Directivos que permitió conocer las opiniones de los mismos en los que se refiere a los aspectos considerar para mejorar la formación de los docentes, las competencias que requiere actualmente el docente de educación básica, y la metodología que debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.3 Preguntas de investigación

A continuación se detallan las preguntas que guían a esta investigación: la primera ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL? Esta pregunta nos reveló información acerca del entorno en el que se desenvuelven los docentes

titulados, sus características fueron muy importantes para conocer su desempeño laboral.

La segunda ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores? Dicha pregunta estuvo orientada a señalar las actividades que realizan los docentes y en qué tiempo la llevan a cabo.

La número tres es ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores? Es importante conocer la satisfacción de los docentes y empleadores en la ejecución de su trabajo y la importancia que le dan a cada una de estas. Y la número cuatro: ¿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? Esta interrogante nos permitió verificar si los titulados cuentan con la formación necesaria para realizar las actividades propias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.4 Contexto

En lo que se refiere al contexto, la investigación se ha llevado a cabo a cinco maestros de la ciudad de Loja, que se encuentran laborando en la escuela Alonso de Mercadillo, esta institución se encuentra ubicada al sur de la ciudad, en el barrio “la Tebaida”, a la distancia de una cuadra del coliseo ciudad de Loja, consta con 837 alumnos y 33 maestros, es una institución fiscal y brinda la educación a partir de inicial y de primero a séptimo grado de educación básica.

Los siguientes tres titulados fueron de la escuela de la Unidad Educativa Calasanz, dicha institución se encuentra ubicada al Norte de la ciudad de Loja, acoge en sus aulas 642 estudiantes de primero o séptimo grado de educación básica y cuenta con 29 docentes.

2.5 Población y muestra

Para el presente proceso de investigación se ha considerado como universo a 1.849 estudiantes que han obtenido su título de Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, de los cuales se encuentran insertos en la labor docente. De los cuales han sido asignados ocho titulados para cada investigador. Cabe recalcar que al momento de asignación el número de egresados no alcanzó para todos los investigadores, en tal caso se investigó a ocho personas que obtuvieron la

Licenciatura de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores de otras Universidades, por lo tanto se investigó a seis titulados de la Universidad Nacional de Loja, una de la Escuela Superior Politécnica “Servio Tulio Montero Ludeña” de Cariamanga, y una de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la educación mención Educación Básica.

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

2.6 Recursos

Humanos:

Para la presente investigación se estudió y analizó la situación laboral de los titulados de Ciencias de la Educación durante los años 2007 al 2012, de la ciudad de Loja, lo principales actores de la investigación son: Los directivos de las instituciones, los titulados en Ciencias de la Educación y la investigadora.

Institucionales:

Los recursos institucionales utilizados en la investigación son las instituciones educativas donde realizan su labor educativa los titulados encuestados.

Materiales:

Los principales recursos materiales empleados para la recolección de datos son: los cuestionarios, ficha de contacto, entrevista, cámara fotográfica, material de escritorio y la reproducción de cuestionarios.

2.7 Procedimientos para la aplicación de instrumentos.

El procedimiento de esta investigación comenzó con la asignación de nombres y datos de los titulados para el investigador, como ya se mencionó anteriormente, al ser mayor el número de investigadores que el de los titulados, se tuvo que buscar titulados de otros centros universitarios. Con esta noticia se empezó a llamar a una compañera

que trabaja en una institución educativa para que me ayude con la información de titulados en ciencias de la educación y de la misma manera se buscó información con la secretaria de la escuela de la Unidad Educativa Calasanz para identificar a docentes que hayan adquirido la licenciatura de educación básica entre el año 2007 al 2012. Una vez obtenido los datos se procedió a contactarlos y establecer una cita para aplicar las encuestas. Una vez obtenidos los datos se llevó a cabo la tabulación de los mismos por medio de tablas y gráficos estadísticos los mismos que sirvieron para el análisis y discusión de resultados.

Seguidamente se sintetizó la investigación con la redacción de las conclusiones y recomendaciones que son el resultado de la sistematización de los datos recolectados de los encuestados y por último se desarrolló el informe final de la investigación.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características personales del docente

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

Cuadro 1

Tabla 1. Institución donde trabajan

Opción	F	%
Unidad Educativa Calasanz	4	50
Alonso de Mercadillo	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

■ Unidad Educativa Calasanz ■ Alonso de Mercadillo

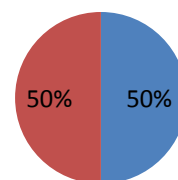


Tabla 2. Edad de los titulados

Opción	F	%
Menor de 20		
21 a 30	1	12.5
31 a 40	3	37.5
41 a 50	4	50
51 y más		
TOTAL	8	100

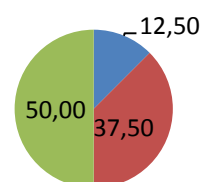
Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 2

EDAD DE TITULADOS

■ 1 ■ 2 ■ 3



Cuadro 3

Tabla 3. Sexo

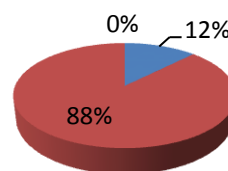
Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Sexo

■ Masculino ■ Femenino ■ No contesta



De acuerdo a los datos de las tablas nos damos cuenta que el 50% de los titulados trabaja en la escuela de la Unidad Educativa Calasanz y la otra parte que corresponde al 50% en la escuela Alonso de mercadillo. En lo que se refiere a la edad de los

docentes el 25 % tiene cuarenta y dos años y con el 12.5% cada uno tienen cuarenta años, cuarenta y tres años (12.5%), treinta y cinco años (12.5%), treinta y dos años (12.5%), veintiocho años (12.5%) y cuarenta y seis años (12.5%). Podemos ver que la edad de la mayoría de los docentes pasa de los treinta años lo que permite suponer que ya tienen algunos años de experiencia laboral. En cuanto al sexo, las tablas estadísticas nos permiten visualizar un alto porcentaje de docentes mujeres, siendo el 87.5% y solamente un 12.5% es de sexo masculino. Esto concuerda con algunos estudios realizados a nivel de Latinoamérica donde se ha notado un ingreso paulatino del 75% de las mujeres a la profesión docente. Las mujeres siguen mostrando una importante segmentación en cuanto a las carreras: siguen optando por la docencia, en especial los niveles preescolar y primario.

Se puede deducir que al tener un amor maternal, las mujeres optan por ser profesoras de los más pequeños, ya que cuidar de ellos y educarlos es una tarea hermosa que a ellas les agrada y se han preparado en todas las ramas psicológicas y pedagógicas que estos demandan.

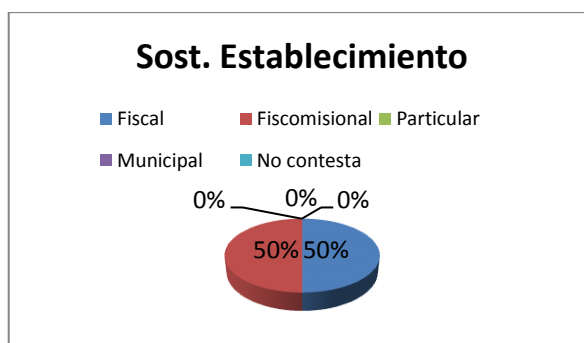
3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento y de educación donde obtuvieron el bachillerato.

Cuadro 4

Tabla 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	50
Fiscomisional	4	50
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

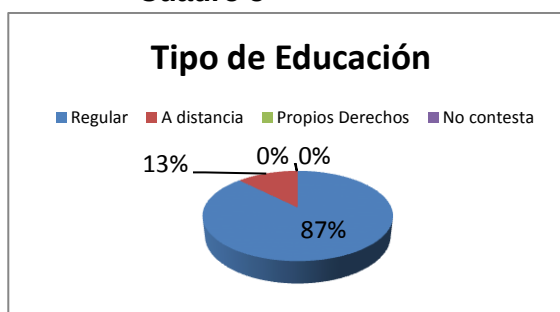
3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	1	12,5
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 5



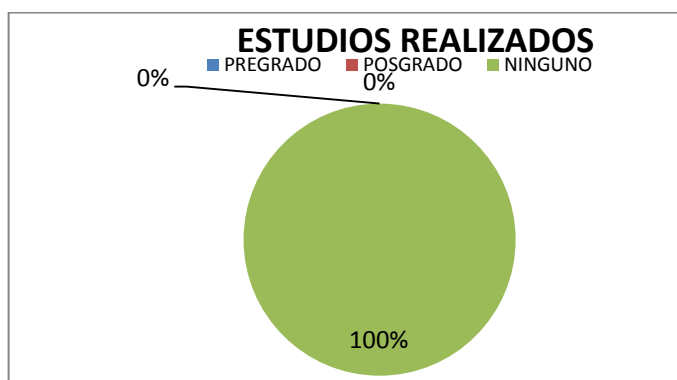
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 6

Opción	F	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	8	100
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 6



De la investigación realizada a ocho titulados de diferentes universidades, La mitad de los encuestados (50%) obtuvieron su bachillerato en un establecimiento fiscal y la otra parte en un fiscomisional, de estos el 87% los realizó de manera regular y el 12.5% a distancia. Nos damos cuenta que todos los docentes han cursado sus niveles de educación de diferente manera y con un nivel de dificultad diferente, por ejemplo, para los docentes que obtuvieron su bachillerato de manera regular ya sea este fiscal o fiscomisional, tuvieron menos complicaciones durante sus estudios, por tener a sus profesores día a día en el establecimiento y el apoyo de sus padres, no es así en el caso de un docente que su título de bachiller lo obtuvo estudiando a distancia ya que ésta demanda dedicación autónoma por parte del estudiante, y se considera que optó por este tipo de educación por su situación familiar, al no contar con los recursos

necesarios para ir a un establecimiento de educación regular y tuvo que trabajar para pagar sus propios estudios.

En lo que se refiere al número de títulos obtenidos el 0% o sea ninguno de los encuestados cuenta con otros estudios de pregrado o posgrado a parte del título de ciencias de la educación. En este caso se evidencia la falta de formación continua por parte de los docentes, esto se debe tal vez a la falta de dinero o tiempo ya que cursar un pregrado o posgrado demanda tiempo y esfuerzo. Es claro también que los docentes empezaron sus estudios universitarios a una edad más o menos pasado los veinte años por cuestiones personales. Pero cabe recalcar que todos los encuestados tienen en sus proyectos de vida continuar con su preparación y obtener un posgrado.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación

3.1.3.1 Preguntas N° 8,9 y 10. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

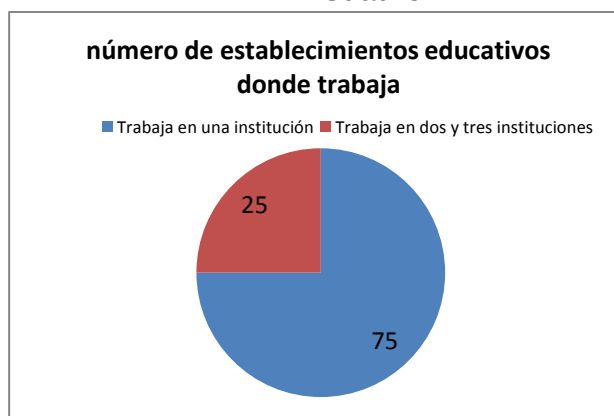
En este caso los docentes titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica se encuentran desempeñando su labor de acuerdo al título adquirido en la universidad, en lo que se refiere a los años que ejercen la profesión tenemos cinco titulados que trabajan de dos a ocho años y la otra parte ejercen entre dieciséis y diecinueve años en la docencia, lo importante y satisfactorio es que todos los encuestados cuentan con trabajo y no realizan otros trabajos para mejorar los ingresos de sus hogares debido al tiempo limitado que tienen ya que de acuerdo al reglamento de la Ley Orgánica de Educación en el Art. 40 de la jornada laboral docente dice que los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta horas de trabajo por semana. Esta situación conlleva a que los titulados no logren desarrollar otras actividades fuera del cargo docente ya que tienen también una familia por la cual velar.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Cuadro 7

Tabla 7

Opción	F	%
Trabaja en una institución	6	75
Trabaja en dos y tres instituciones	2	25
Total	8	100



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Según los datos de la tabla un 75% de los encuestados, siendo esta la mayoría se encuentran ejerciendo su labor en una sola institución educativa, pero un 12.5% trabaja en dos y con igual porcentaje (12.5%) trabaja en tres instituciones, este dato se da ya que los docentes trabajan en una Unidad Educativa y les dan la oportunidad de trabajar en diferentes secciones, y se entiende que el sueldo que adquieren en una sola institución no logran solventar las necesidades familiares y por esta razón tienen que buscar otras fuentes de ingresos. En otro caso muy especial es el deseo grandioso de adquirir nuevas experiencias en el ámbito educativo de nivel medio y querer probar como se trabaja con personas de mayor edad, para el crecimiento personal y mejorar los ingresos económicos.

3.1.3.3 El cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8

Opción	F	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	8	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 8



Según los datos todos los titulados se encuentran desempeñando su labor docente dentro de las instituciones educativas. Debido a su vocación se encuentran ejerciendo la profesión elegida por ellos mismos, se sienten muy a gusto desenvolviéndose como docentes.

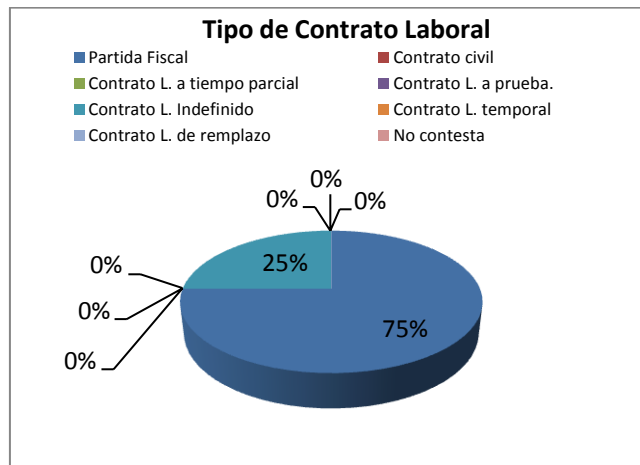
3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 9

Opción	F	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	25
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 9



Al observar los datos de la tabla tenemos que el 75% de los titulados poseen partida fiscal, lo que les permite mantener una estabilidad profesional, por otra parte el 25% tiene contrato laboral indefinido por lo que aún no tienen estabilidad laboral. Este caso es parecido al de Chile en el que las oportunidades de trabajo en el sector público son limitadas y por lo tanto la mayoría de los profesores deben insertarse en escuelas privadas a pesar de ofrecer contratos de corta duración y algunos deben emplearse en dos y hasta tres establecimientos para completar un salario satisfactorio (Avalos B. 2009). El contar con una partida fiscal es una importante ventaja y los docentes se

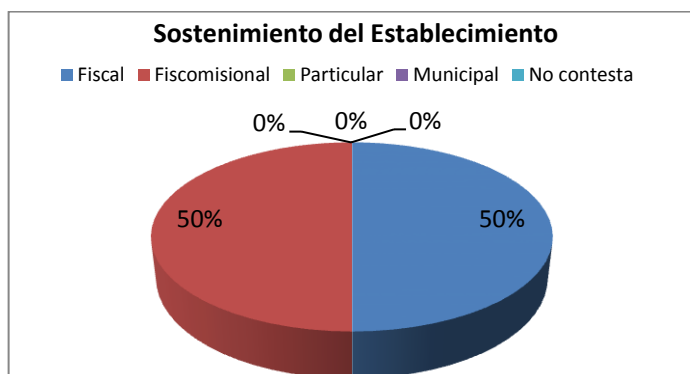
sienten más seguros en sus puestos de trabajos, aunque hoy en día es necesaria la capacitación continua y demostrar los conocimientos en las evaluaciones que aplica el gobierno. En cambio los docentes que no tienen una partida fiscal tienen que estar en constante preocupación por la renovación de contrato laboral e intentan obtener la partida fiscal mediante los concursos de méritos y oposición planteados también por el gobierno actual.

Cuadro 10

Tabla 10

Opción	F	%
Fiscal	4	50
Fiscomisional	4	50
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



De los datos observados el 50% de docentes se encuentran trabajando en una institución fiscal y la otra parte (50%) labora en una institución fiscomisional. Una institución fiscal es aquella que brinda educación gratuita a los estudiantes y es financiada por el gobierno, es decir no pagan una pensión como los establecimientos fiscomisionales en las que se paga una pensión moderada ya que también cuentan con apoyo del gobierno pero también pertenece a una Orden Religiosa.

Los docentes que cumplen su rol profesional en un establecimiento fiscal han conseguido obtener una partida en esta institución, lo mismo pasa en la institución fiscomisional, aunque ésta última cuenta con profesores contratados por el Ministerio de Educación y con contrato particular o sea por la misma institución.

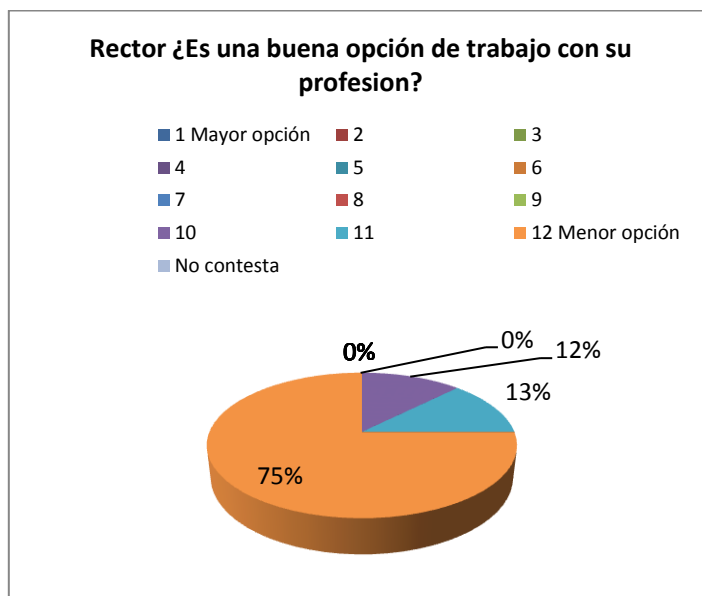
3.2 Valoración de la docente de la profesión

3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla 11

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	6	75
No contesta	0	0
Total	8	100

Cuadro 11



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

De todos los encuestados el 75% manifestó como menor opción de trabajo como rector o director de una institución, y la otra parte con un 12.5% contestó como la opción número once y con igual porcentaje (12.5%) como décima opción. En la ley orgánica de educación, los requisitos para obtener el cargo de director o rector de un establecimiento deben acreditar al menos la categoría D del escalafón docente, tener un título de cuarto nivel y aprobar el programa de formación de directivos.

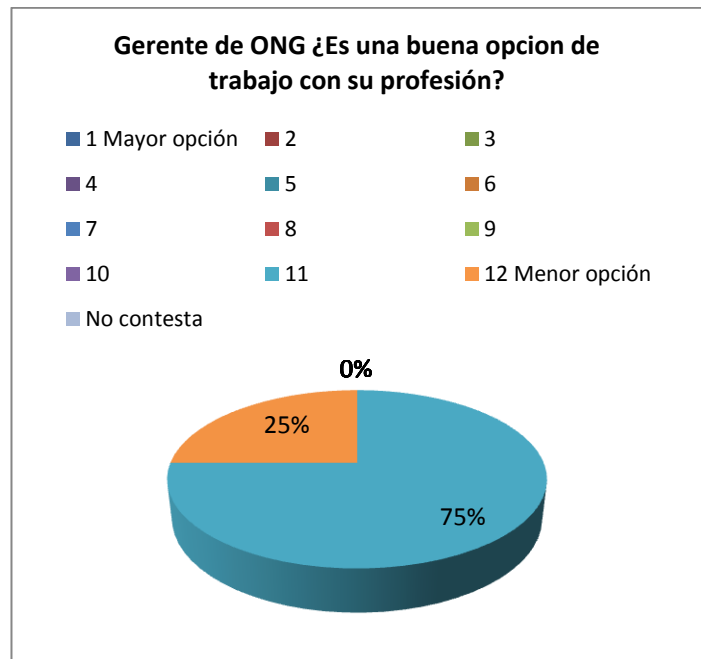
En esta parte se evidencia que los encuestados optan como menor opción la dirección de un centro educativo por razones obvias ya que no han podido continuar con sus estudios y adquirir un posgrado, pero es alentador que tienen dentro de sus planes propuestos seguir preparándose profesionalmente.

Cuadro 12

Tabla 12

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	6	75
12 Menor opción	2	25
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



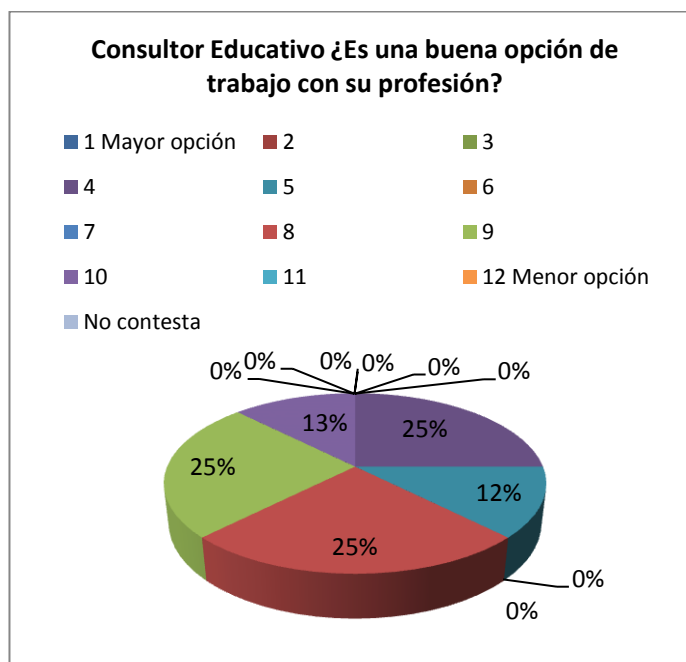
El 75% de los docentes ubican como onceava opción el desempeñarse como gerente de ONG, y la otra parte señala en la opción número doce, esto nos da una pauta de que los titulados en Ciencias de la Educación consideran que el título obtenido en la universidad no les proporciona la formación que se necesita para adquirir el cargo de gerente de una Organización no gubernamental, y por ende es fundamental tener estudios específicos o una especialización.

Cuadro 13

Tabla 13

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	2	25
9	2	25
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



De acuerdo a la tabla el 25% de los docentes contestó como cuarta opción consultor educativo, con un porcentaje similar (25%) la colocaron como octava y novena opción, de igual manera el 12.5% la colocó como quinta opción y otra parte del 12.5% como décima opción de trabajo. El desempeñarse como consultor educativo se concibe como un proceso en el que se da asistencia y apoyo mediante la sugerencia u opinión con conocimiento a los directivos de las instituciones en busca de mejora, este acompañamiento puede ser realizado por un asesor especialista. Por esta razón es que los encuestados lo ubican entre las menores opciones para realizar ya que es imprescindible la formación personal.

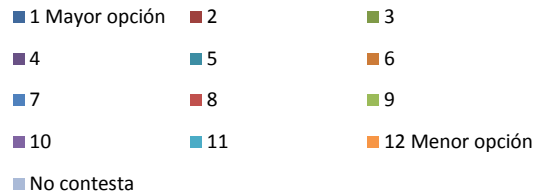
Cuadro 14

Tabla 14

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	4	50
10	2	25
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



En lo que se refiere a la opción de cargo burocrático, los titulados la pusieron en un 50% como novena opción y el 25% como decima opción, la otra parte con un porcentaje de 12.5% consideraron la opción siete y de igual manera (12.5%) en octava opción. El cargo burocrático se basa en la racionalidad y en la adecuación de medios a los objetivos pretendidos con el fin de garantizar la máxima eficacia en la búsqueda de los objetivos de una institución.

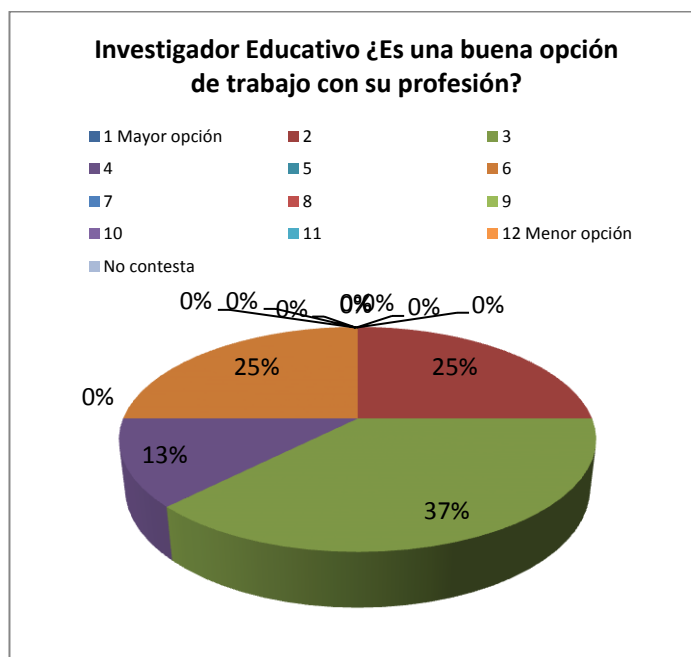
La ubicación elevada que hacen los titulados en cuanto a la oportunidad de ejercer esta responsabilidad es que consideran que no cuentan con la preparación adecuada para realizar este trabajo y hacen conciencia que deben continuar formándose profesionalmente para ser capaces de asumir cargos importantes como este.

Cuadro 15

Tabla 15

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	25
3	3	37,5
4	1	12,5
5	0	0
6	2	25
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



De acuerdo a los datos de la tabla el 37.5% indicaron como tercera opción desenvolverse como investigador educativo porque tienen algún conocimiento del cargo, mientras que un 25% contestaron como segunda y sexta opción, y el 12.5% siendo la minoría la colocan como cuarta opción.

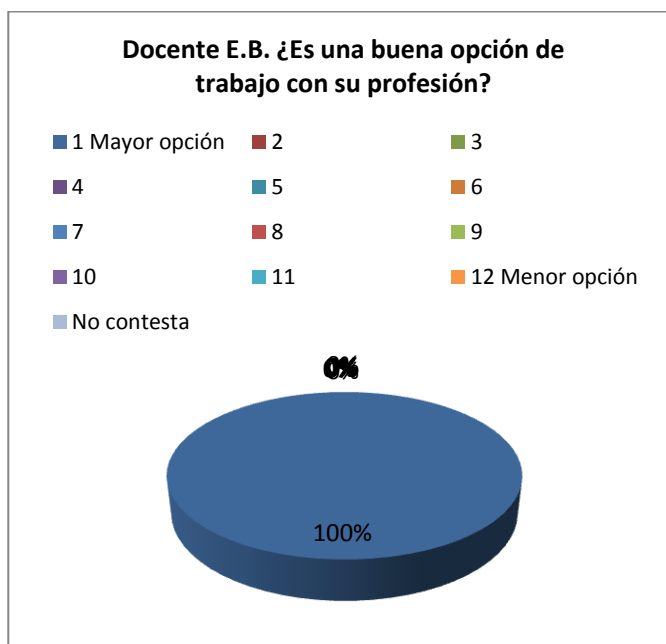
El docente debe ser un investigador educativo ya que esto se realiza una sistematización con objetivos propios, describir e interpretar sobre la realidad educativa y de esta manera organizar nuevos conocimientos y procedimientos educativos o modificando los existentes. Es por esta razón que los docentes al contar con bases profesionales la colocan como una opción cercana de trabajo, pero si necesitan una formación más concreta para llevarla a cabo.

Cuadro 16

Tabla 16

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



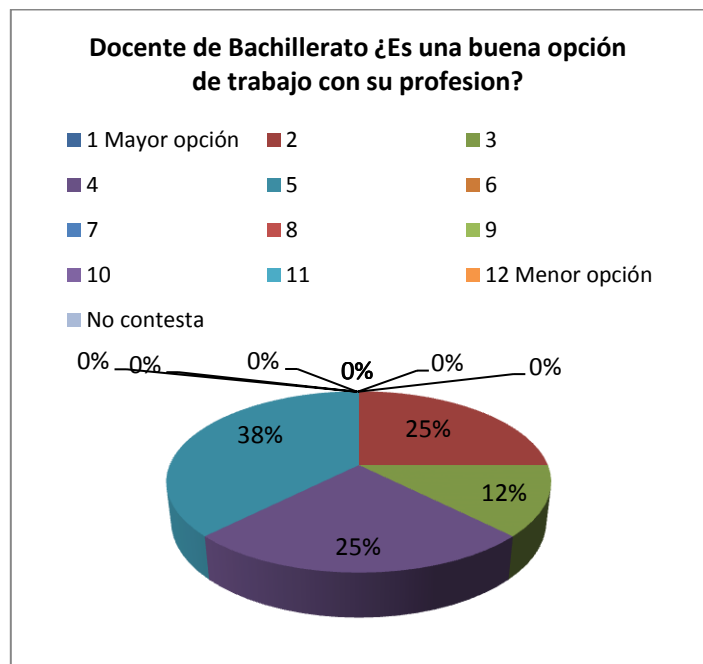
Dentro de las opciones de trabajo que tienen los docentes con su título profesional obtenido tomando en cuenta el número uno como mayor opción y el doce como menor opción. El 100% de los encuestados manifestaron la mayor opción de trabajo es docente de educación básica, esto se da debido a que la mayoría está iniciando en su profesión y otros no han tenido la oportunidad de adquirir otros cargos dentro de la institución.

Cuadro 17

Tabla 17

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	25
3	1	12,5
4	2	25
5	3	37,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia



Los titulados consideran en un 37.5% como quinta opción de trabajo como docentes de bachillerato, por otro lado el 25% lo ubica como segunda opción porque le gustaría tener la experiencia de trabajar con jóvenes y además considera tener la formación adecuada para desenvolverse en este cargo y con igual porcentaje (25%) como cuarta opción de trabajo, por otra parte el 12.5% señala como tercera opción. Nos damos cuenta que la mayoría ha colocado esta opción entre las primeras para ejercer debido a que el título obtenido en las universidades si da la apertura para que los docentes se desempeñen como profesores de bachillerato, además cuentan con la capacidad y formación adecuada para llevarlo a cabo.

Cuadro 18

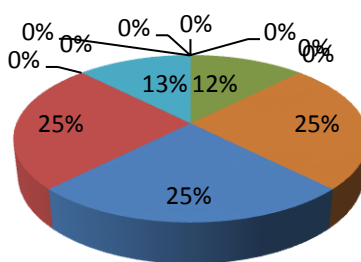
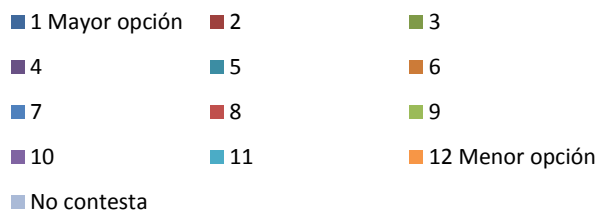
Tabla 18

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	0	0
5	0	0
6	2	25
7	2	25
8	2	25
9	0	0
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

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

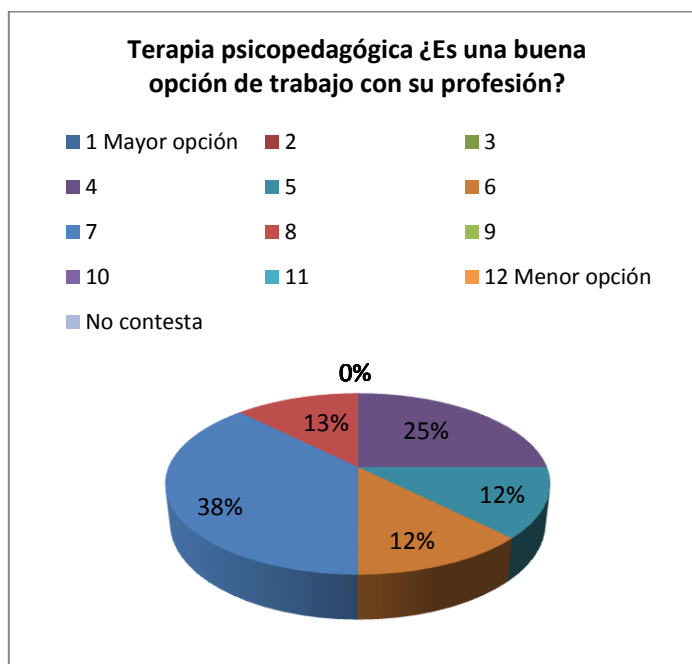


De acuerdo a los datos de la tabla la mayoría de los docentes señalan desde la sexta a la octava opción el ser docentes universitarios con el título profesional obtenido (75%), un docente que corresponde al 12,5% la ubica como tercera opción de trabajo la docencia universitaria y con el mismo porcentaje (12,5%) decide que su título no le permite ser docente universitario por la cual lo ubica como onceava opción. La opción tomada por los docentes se considera ya que un profesor de universidad debe contar con una experiencia elevada en su área de trabajo y es necesario que los docentes reciban una formación adecuada que les permita desarrollarse equilibradamente como profesores y como investigadores, así como crear recursos de apoyo efectivo en la docencia en la Universidad que favorezcan a la mejora de la práctica docente.

Cuadro 19

Tabla 19

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	1	12,5
6	1	12,5
7	3	37,5
8	1	12,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

En la siguiente tabla se observa que el 37% de los encuestados ubican como séptima opción de trabajo las terapias psicopedagógicas y de la misma manera pero con menor porcentaje siendo este el 25% la ubican como cuarta opción y con el 12.5% cada una señalan la quinta, sexta y octava opción de trabajo. Entre los retos que deben cumplir los profesores y profesoras se encuentran: planificar el curso escolar, organizar y gestionar de una forma adecuada el aula, implicarse en la estructura organizativa del centro escolar, tener una buena relación con los compañeros de trabajo y atender las necesidades de alumnos y padres de familia. Se considera que para realizar las diferentes actividades, los docentes deben aplicar terapia psicopedagógica ya que esta permite ayudar a los niños con problemas de aprendizaje y de igual manera guiar a los padres de familia.

Cuadro 20

Tabla 20

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	50
3	3	37,5
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

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



La mitad de los docentes titulados en ciencias de la educación dan a conocer que se encuentran capacitados para realizar tareas dirigidas con sus estudiantes por esta razón la señalan en la tabla como segunda opción de trabajo y la otra parte la ubican como tercera y cuarta opción el desarrollar sus labores académicas en tareas dirigidas. Entre las labores educativas de los docentes es la de realizar actividades de refuerzos y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten. Por esta razón nos damos cuenta que los docentes realizan esta labor y admiten contar con la formación universitaria adecuada para llevarla a cabo y manifiestan además haber obtenido buenos resultados en el nivel académico de los estudiantes.

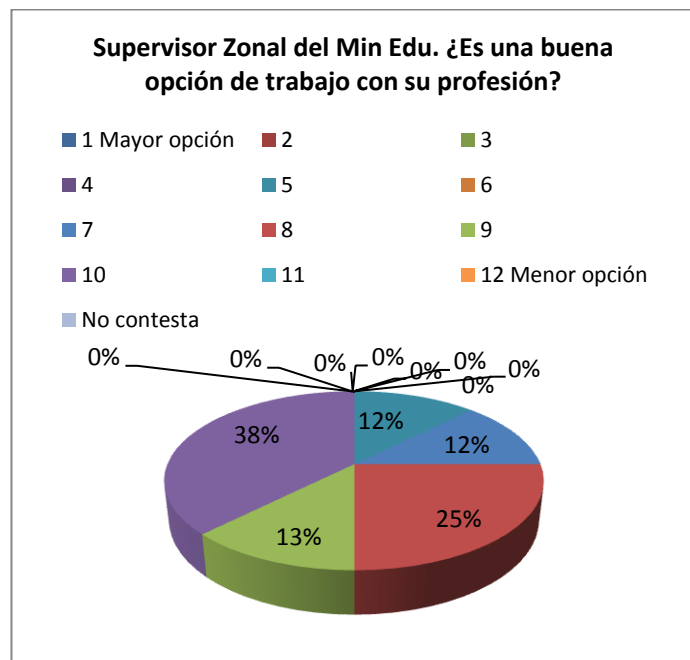
Cuadro 21

Tabla 21

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	2	25
9	1	12,5
10	3	37,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

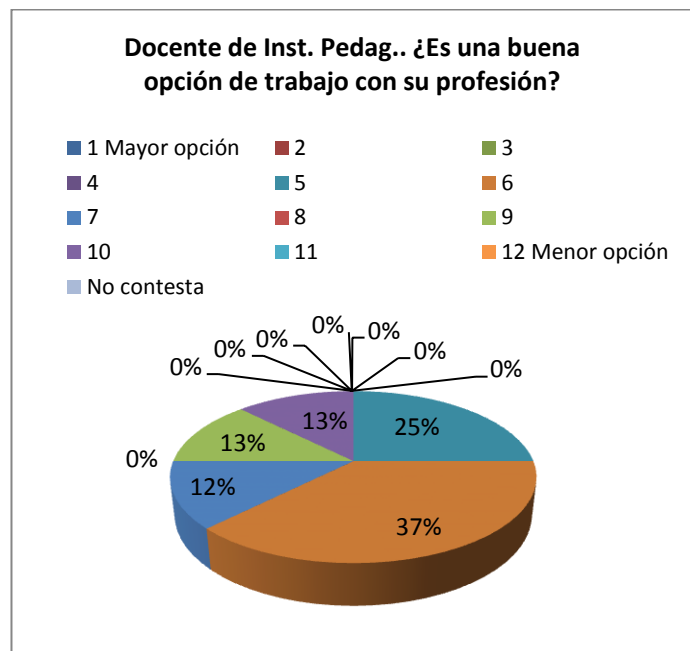


Con un porcentaje significativo del 37% los docentes ubican como décima opción el desempeñarse como Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, aunque podrían con mayor oportunidad al recibir una capacitación y la formación pertinente para dicho cargo. Otra parte con el 25% opina que con el título profesional obtenido en la universidad puede desenvolverse en dicho cargo y por eso la ubica como octava opción, podemos decir que los docentes titulados en Ciencias de la Educación consideran tener las bases pertinentes para desarrollar su labor como supervisor zonal ya que en la universidad recibieron una formación adecuada que les da varias oportunidades de trabajo y solo depende del esfuerzo de ellos para adquirir cargos elevados.

Cuadro 22

Tabla 22

Opción	F	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	25
6	3	37,5
7	1	12,5
8	0	0
9	1	12,5
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

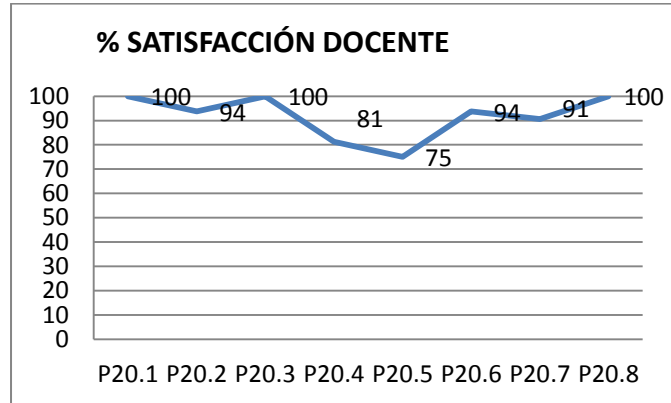
En los datos de la tabla encontramos en un mayor porcentaje (37%) los encuestados ubican como sexta opción el desempeñarse como docente de Instituto Pedagógico con el título profesional obtenido, aunque hoy en día el gobierno exige el estudio de posgrados para dicho cargo se sienten optimistas y seguros de tener la formación inicial conveniente para en un futuro alcanzar nuevas opciones de trabajo. Por otra parte el 25% de titulados la ubica como quinta opción poder brindar sus conocimientos como docente de Institutos Pedagógicos. Es sin duda un reto para los docentes asumir una responsabilidad mayor en su carrera profesional pero no deben olvidar que para llegar a ellas y tener buenos resultados es necesario una formación y actualización de conocimientos pertinentes.

3.3 Satisfacción docente

Tabla N°23.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	94
P20.3	4	100
P20.4	3	81
P20.5	3	75
P20.6	4	94
P20.7	4	91
P20.8	4	100

Cuadro 23



Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

La satisfacción laboral de los docentes es una clara evidencia en la tabla ya que el 100% de titulados dan a conocer que se sienten satisfechos con el título profesional obtenido en Ciencias de la Educación ya que éste ha sido de gran ayuda para el ejercicio de la docencia. Esto se evidencia ya que todos los docentes se encuentran ejerciendo su labor como docentes, además comentan también haber obtenido un prestigio significativo en el entorno laboral por los conocimientos obtenidos en la universidad. Además dan a conocer que el ejercicio de la docencia les ha ayudado a crecer personalmente y mantener una realización satisfactoria de su vida. Otro porcentaje elevado en la tabla es de 94% de encuestados manifiestan haber obtenido un progreso social gracias al ejercicio de la docencia así como también la oportunidad de realizar diversas actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula de clases, y un 91% también dan a conocer su satisfacción por su profesión ya que les ha dado posibilidades de salidas profesionales o diversas oportunidades de empleos ya que encontrar trabajo nos les fue difícil y lograron trabajar al año siguiente de haber terminado la carrera en la universidad. Estos datos son de verdad alentadores ya que por lo contrario los resultados obtenidos en un proyecto realizado en Europa respectivamente en los países como España e Italia con el 45% y 46% son los países en los que tienen mayor dificultad para acceder a un trabajo, son peor remunerados y presentan menor satisfacción con la formación recibida. (ANECA 2009).

En este caso también se evidencia la satisfacción de los empleadores ya que manifiestan estar muy contentos con el desempeño de los maestros en sus labores académicas y personales. Es de gran importancia que las personas tengan satisfacción por el título obtenido en la universidad y los beneficios obtenidos a partir de este, ya que de esta manera pueden trabajar con entusiasmo y dando lo mejor de ellos para el bienestar de la sociedad.

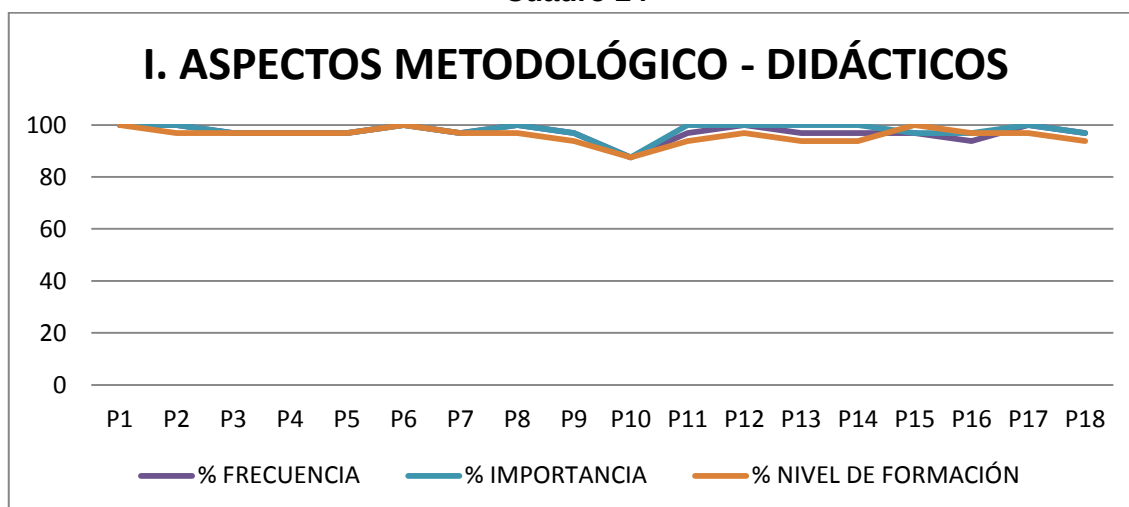
3.4 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

Tabla 24

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	100	4	100	4	97
P3	4	97	4	97	4	97
P4	4	97	4	97	4	97
P5	4	97	4	97	4	97
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	97	4	97	4	97
P8	4	100	4	100	4	97
P9	4	97	4	97	4	94
P10	4	88	4	88	4	88
P11	4	97	4	100	4	94
P12	4	100	4	100	4	97
P13	4	97	4	100	4	94
P14	4	97	4	100	4	94
P15	4	97	4	97	4	100
P16	4	94	4	97	4	97
P17	4	100	4	100	4	97
P18	4	97	4	97	4	94

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 24



Dentro de los aspectos metodológicos – didácticos que corresponden a las tareas del trabajo docente, estos contestan con porcentaje del 100% que preparan los contenidos teóricos de la asignatura contextualizados a la realidad de los estudiantes y todos poseen el nivel de formación para desarrollar esta actividad y le dan la importancia pertinente en su aplicación, de la misma forma preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, elaboran los recursos didácticos para la enseñanza de la asignatura, dominan el contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, realizan actividades educativas extracurriculares con los alumnos y atienden a las necesidades individuales de los estudiantes. Para los titulados tiene mucha importancia la aplicación de estas tareas ya que cuentan con el nivel de formación para la aplicación de los mismos. Por otra parte con el 97% los encuestados señalan que realizan las tareas de planificar actividades de aula, ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, organizan espacios de aula, crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, aplicar las didácticas específicas de la asignatura, promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipo de inteligencias, revisan las tareas estudiantiles, realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan y conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación. Un 94% de titulados manifiesta que detecta problemas de aprendizaje de los estudiantes y el 88% aplican la psicología de la educación en el aula.

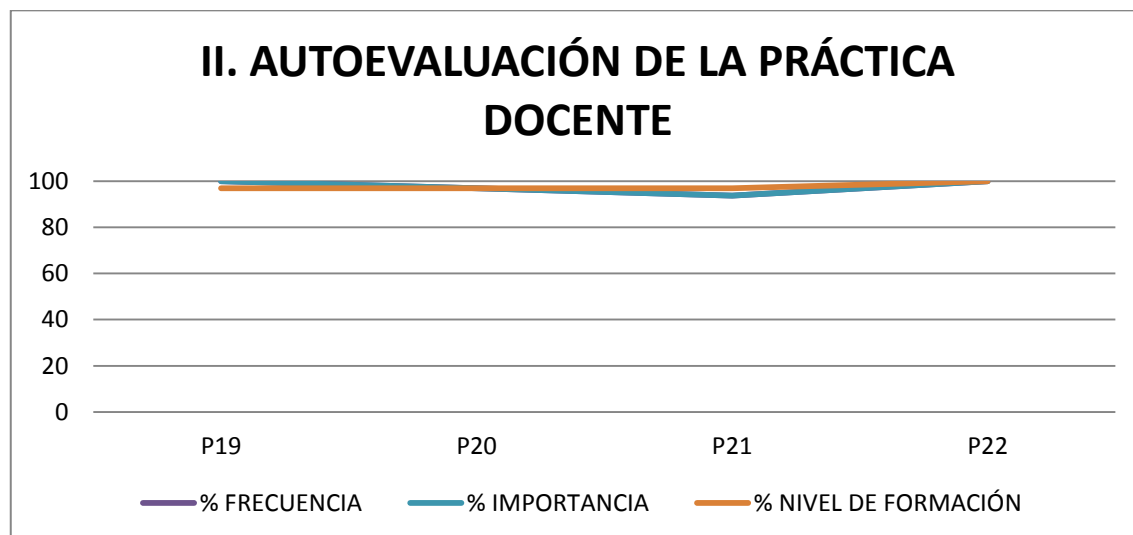
Los encuestados contestan con los mismos porcentajes anteriores que poseen el nivel de formación adecuada para realizar las distintas tareas docentes correspondientes a la especialización. Y que es parte de sus obligaciones profesionales.

Tabla 25

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	100	4	100	4	97
P20	4	97	4	97	4	97
P21	4	94	4	94	4	97
P22	4	100	4	100	4	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 25



En lo que se refiere a la autoevaluación de la práctica docente el 100% de los encuestados realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, con el mismo porcentaje (100%) evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa y el 97% de nivel de formación, en cuanto a la evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los alumnos en un 97% y el 94% de los encuestados analizan los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. La mayoría de los docentes cumplen con los requerimientos de autoevaluación de la práctica docente, información que es ratificada por sus empleadores.

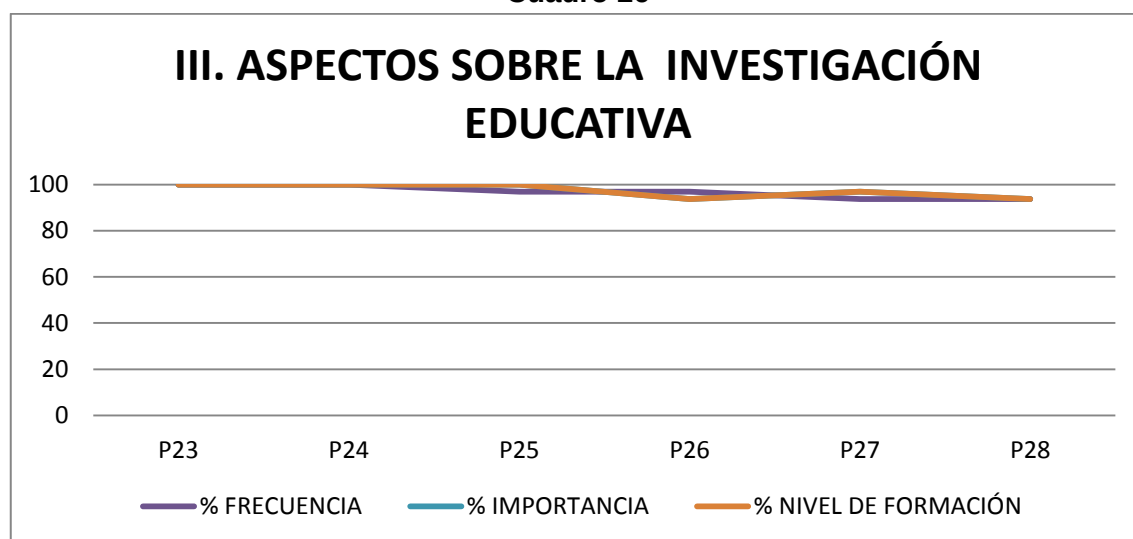
Tabla 26

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	100	4	100	4	100
P24	4	100	4	100	4	100
P25	4	97	4	100	4	100
P26	4	97	4	94	4	94
P27	4	94	4	97	4	97
P28	4	94	4	94	4	94

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 26



De acuerdo a la tabla el 100% de los titulados conduce investigaciones relacionadas y participan en proyectos de investigación e innovación educativa, el 97% de los encuestados investiga y evalúa procesos, diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, mientras que un 94% implementa, realiza el seguimiento y evalúa programas, acciones y proyectos educativos, determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. Entre las labores educativas del docente fuera de clase señaladas en la Ley Orgánica de Educación se encuentran conducir investigaciones relacionadas con su labor. Entonces se comprende la importancia de realizar el trabajo docente con responsabilidad y entrega a tan valiosa vocación.

Tabla 27

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	97
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	97	4	97	4	97
P32	4	94	4	94	4	94
P33	4	100	4	100	4	100
P34	4	97	4	97	4	97
P35	4	94	4	94	4	94
P36	4	94	4	94	4	94
P37	4	94	4	94	4	94
P38	4	97	4	97	4	97

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 27



De acuerdo a los datos el 100% de docentes realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participan en junta de profesores, conocen la Ley Orgánica de educación Intercultural Bilingüe, el 97% Promueve acciones de promoción y convocatoria a reuniones, estudia la realidad local y nacional, conocen y aplican el código de convivencia. El 94% de los titulados ejerce funciones administrativas, colaborar en la organización y gestión del centro educativo, empoderamiento de las metas y objetivos institucionales y elaboran reglamentos internos de las comisiones. El conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es de vital importancia para un docente ya que esta define los principios y fines que orientan la educación en el marco del buen vivir, de la interculturalidad y de

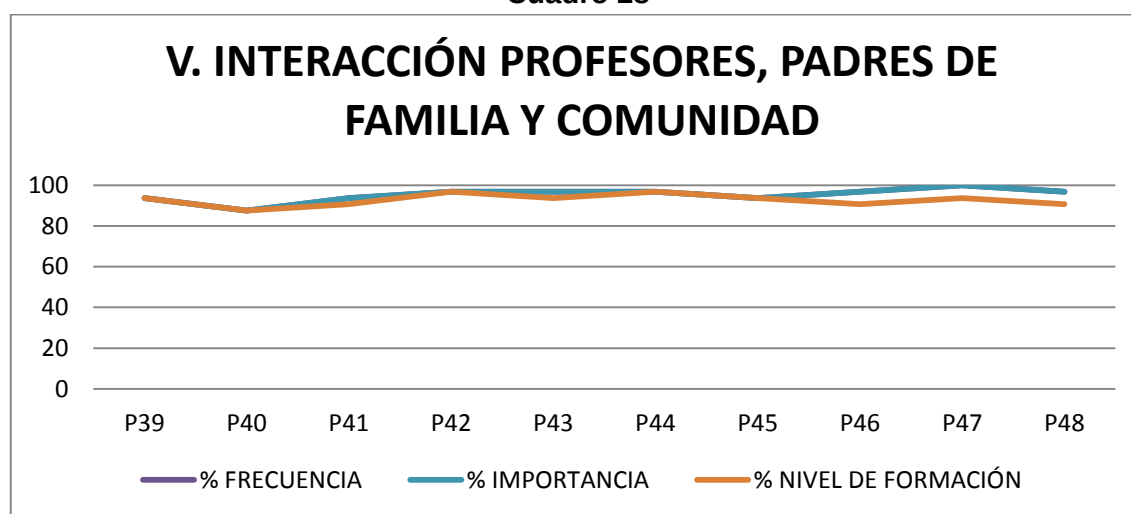
la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de los actores.

Tabla 28

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	94	4	94	4	94
P40	4	88	4	88	4	88
P41	4	94	4	94	4	91
P42	4	97	4	97	4	97
P43	4	97	4	97	4	94
P44	4	97	4	97	4	97
P45	4	94	4	94	4	94
P46	4	97	4	97	4	91
P47	4	100	4	100	4	94
P48	4	97	4	97	4	91

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.
 Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 28



El 100% de encuestados atiende a los representantes legales de los estudiantes, con el 97% interactúan con padres de familia, tanto dentro como fuera del país, intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, conocen el entorno social de los estudiantes, participan en programas sociales dentro de la institución y realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. El 94% de los titulados promueven acciones de relación con la comunidad, promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigente, organizan eventos de integración dentro de la

institución. Y el 88% colaboran en programas de desarrollo comunitario. Estas actividades se encuentran establecidas en la Ley de Educación en el Art. 41. Que se refiere a la labor educativa fuera de clase en la segunda categoría de gestión participativa el atender a los representantes legales de los estudiantes. Nos damos cuenta entonces, que los titulados si realizan las labores educativas estipuladas en la Ley de Educación.

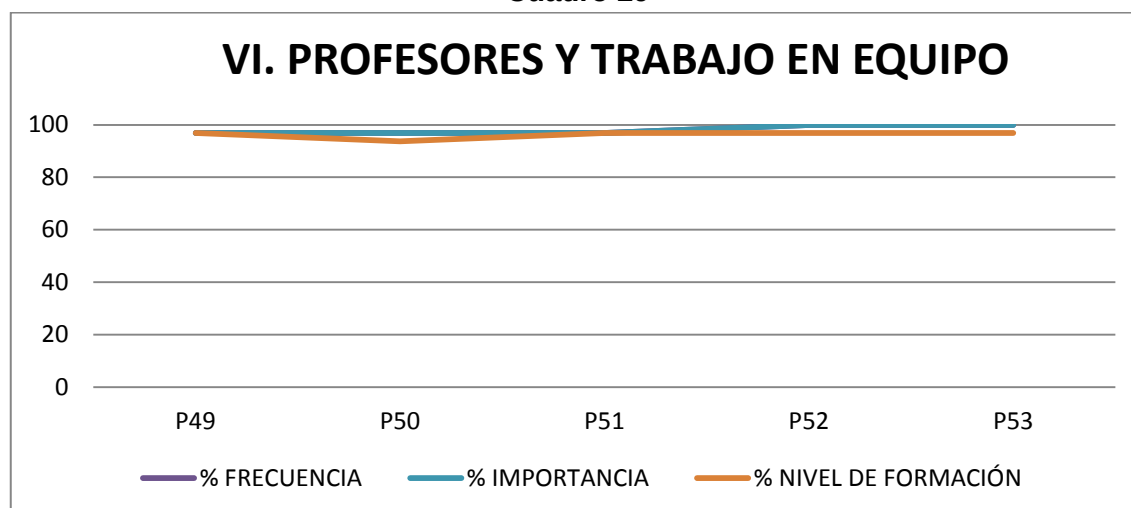
Tabla 29

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	97	4	97	4	97
P50	4	97	4	97	4	94
P51	4	97	4	97	4	97
P52	4	100	4	100	4	97
P53	4	100	4	100	4	97

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 29



En cuanto al trabajo en equipo de los docentes encontramos que el 100% trabajan en proyectos curriculares en equipo y participan en círculos de estudio (100%), por otra parte con el 97% respectivamente realizan reuniones de planificación con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles y participan en sesiones de trabajo. Este dato concuerda con el Art. 41 de la Ley de Educación en su categoría de gestión participativa en la que señala que corresponde al menos al 35% del total de horas destinadas a la labor educativa el realizar reuniones con otros docentes, colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles. Entonces es muy clara la responsabilidad y dedicación de los docentes para cumplir lo establecido en la Ley

de Educación y de esta manera realizar una muy buena labor educativa, en lo que concuerdan los empleadores ya que se encuentran conformes con el trabajo de sus docentes.

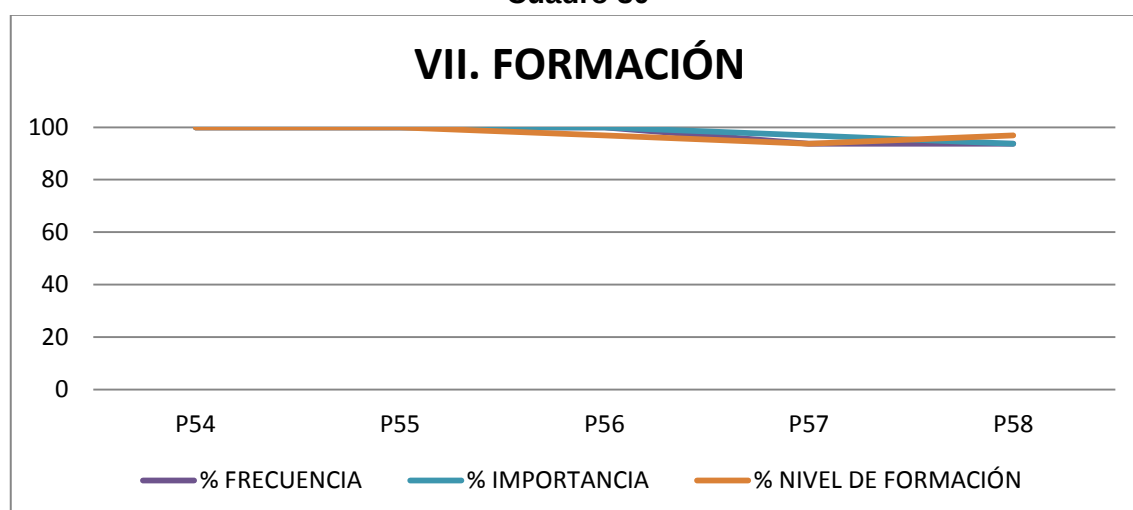
Tabla 30

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	4	100	4	100	4	100
P56	4	100	4	100	4	97
P57	4	94	4	97	4	94
P58	4	94	4	94	4	97

Fuente: Cuestionarios aplicados a los titulados.

Autora: Suquilanda Poma María Emilia

Cuadro 30



En lo que se refiere a la formación permanente de los titulados el 100% de los mismos asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación, de igual forma asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares (100%) y asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) para aplicar en el aula (100%). También podemos observar que el 94% asisten a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y con similar porcentaje (94%) asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. En el Art. 313 de la Ley de Educación dice la formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico que proveen a los docentes el conocimiento y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. Los

docentes se encuentran siempre pendientes de los cursos que dictan el Ministerio de Educación, pues están conscientes de los beneficios que obtienen de los mismos.

Cabe recalcar la satisfacción por parte de los empleadores de los titulados en su labor docente ya que cumplen con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Pluricultural y además tienen un espíritu de colaboración para con la institución.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Luego de haber realizado el presente trabajo de investigación se puede determinar que los titulados se encuentran trabajando en la actualidad en el ámbito de su profesión y tienen experiencia en la mayoría de los años de Educación General Básica y bachillerato.
- Los docentes titulados se encuentran desarrollando su labor profesional en establecimientos ubicados dentro de la urbe de la ciudad de Loja, el 50% en establecimientos fiscales y la otra parte en fiscomisionales.
- Que los titulados no han obtenido un posgrado a parte del título de Licenciado en Ciencias de la educación mención Educación Básica. Ya que hoy en día el gobierno demanda que los docentes mantengan una formación continua para mejorar su labor educativa. Pero cabe recalcar que se preocupan por su formación permanente ya que asisten a cursos de formación y actualización ya sean estos dictados por el Ministerio de Educación o instituciones particulares fortaleciendo de esta manera su desempeño en el aula.
- La mayor parte de los docentes titulados tienen nombramiento en los establecimientos donde laboran tanto en los fiscales y fiscomisionales, por lo que se encuentran estables en sus sitios de trabajo y no tienen problema alguno para adaptarse a los nuevos cambios educativos que se han presentado en nuestro país.
- La satisfacción de los docentes al haber obtenido un título profesional es muy satisfactorio en todos sus parámetros tanto profesionales, económicos y personales, brindándoles de esta manera una estabilidad profesional satisfactoria.
- Los empleadores se encuentran satisfechos con el trabajo de los docentes titulados el Ciencias de la Educación mención Educación Básica, ya que tienen una buena preparación universitaria lo que les ha permitido desenvolverse en sus tareas docentes. Pero también piden una formación continua por parte de los docentes titulados para continuar brindando una educación de calidad.

4.2 Recomendaciones

- A los docentes tomen conciencia que deben obtener un título en posgrado debido a que la nueva ley de educación requiere formación y actualización permanente de los profesionales y de esta forma mejorar su calidad educativa.
- A los docentes busquen información de ofertas de posgrado de su interés en las universidades y accedan a éstos e inicien sus estudios para actualizar su formación y por ende mejorar su labor educativa.
- A los directivos de las instituciones educativas que motiven a sus docentes para que sigan cursos de actualización para continuar mejorando la calidad educativa de cada uno.
- A los docentes que aún no tienen nombramiento que participen de las evaluaciones que establece la nueva ley de educación y busque la oportunidad de estabilidad laboral.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

Sensibilizar en los docentes la necesidad de mejorar la formación académica mediante la obtención de estudios de posgrado.

5.1. Justificación:

La educación de hoy requiere docentes preparados y preocupados por su formación y actualización de conocimientos para fortalecer su desempeño laboral en el ámbito de enseñanza aprendizaje ya que los primeros beneficiarios son sus estudiantes y por ende la sociedad. Por esta razón el gobierno ecuatoriano preocupado por la calidad educativa señala en el reglamento de la ley orgánica de educación intercultural en el Art. 260 define a la carrera educativa como la carrera profesional que ampara el ejercicio docente, considera su desempeño, profesionalización y actualización, valida sus méritos y potencia el acceso de este a nuevas funciones a través de mecanismos de promoción y estímulo. Por esta razón los docentes se encuentran comprometidos a mejorar su título profesional para poder desenvolverse en cargos más elevados del ejercicio docente y mejorar su calidad de vida y apoyando al desarrollo social.

El Reglamento de Posgrados en vigencia establece como objetivos de los programas de posgrado la creación, desarrollo y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y técnico, orientado a la satisfacción de las necesidades básicas de la sociedad ecuatoriana; el fomento de la investigación científica y tecnológica; el desarrollo de las artes y de las humanidades; la formación de personas con la más alta calificación científica, académica y profesional, básicamente a través de la investigación, y, la búsqueda de la excelencia académica. Además, exige que todo programa de posgrado deba basarse en una sólida línea de investigación científica como elemento fundamental para su formulación, ejecución y evaluación. (Francis Salgado, 2011).

Por esta razón los docentes deben buscar opciones que les permitan actualizar y mejorar sus conocimientos mediante la adquisición de títulos de posgrado para estar a la vanguardia de las actualizaciones de investigación científica. La totalidad de los docentes conocen la importancia de mejorar el título para su desempeño laboral y mejoramiento de la calidad educativa ya que en este tiempo ha cambiado mucho en lo que se refiere a la educación.

Uno de los niveles educativos que mayor crecimiento ha tenido en el Ecuador en los últimos años es el de la educación superior universitaria de cuarto nivel o posgrado.

En el país se ofrecen 386 diplomados, 127 especializaciones y 944 maestrías aprobadas por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP, 2007).

Los procesos de formación a nivel de posgrado en Ecuador han cobrado relevancia en los últimos años, existen ofertas educativas semipresenciales y virtuales como opciones que responden a demandas laborales del mercado y atienden requerimientos de formación permanente.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 OBJETIVO GENERAL

Lograr que los docentes en ciencias de la educación tomen conciencia de la importancia de mejorar su formación docente mediante la obtención de estudios de posgrado para perfeccionar el aprendizaje, la calidad y desempeño docente.

5.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

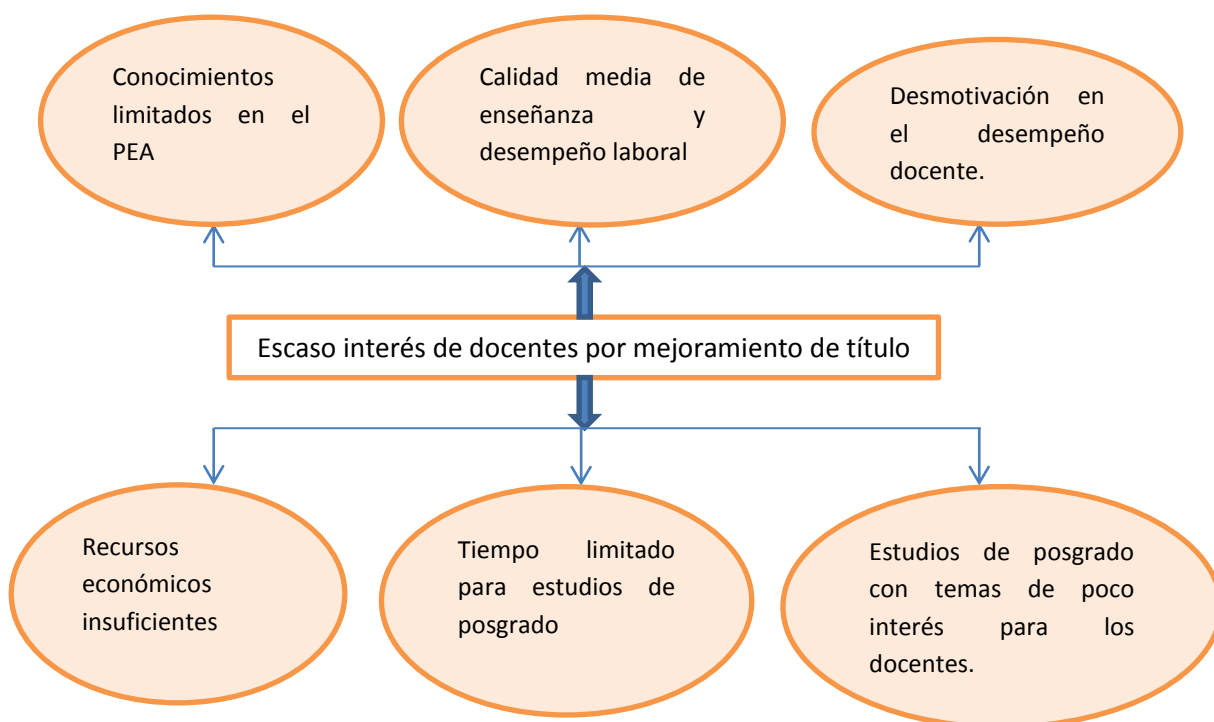
- Facilitar información de instituciones que brindan servicio de créditos educativos para que los docentes puedan financiar sus estudios de posgrado.
- Conocer los centros universitarios que oferten estudios de posgrado vía on-line para motivar a los docentes a actualizar sus conocimientos.

5.3 Metodología: matriz del marco lógico

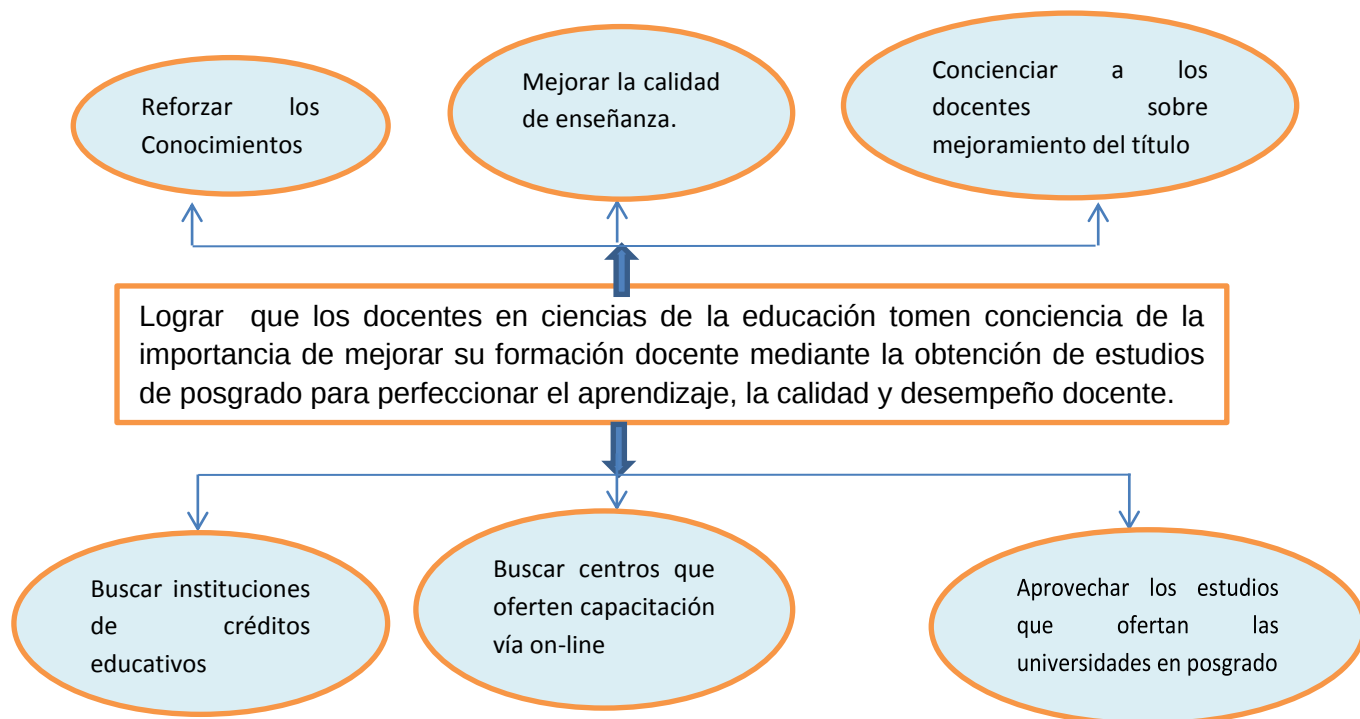
5.3.1 Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes	Mejorar el desempeño docente y proceso de Enseñanza Aprendizaje	Los docentes no poseen estudios de posgrado y por ende mejoramiento del título.	-Tecnología. -Económicas -Materiales de escritorio. -Ley orgánica de educación intercultural	Mejoramiento profesional de los docentes. Docentes actualizados acorde a lo requerido por la ley de educación.	-falta de recursos económicos. -carga horaria extensa que cumplir en las instituciones educativas.

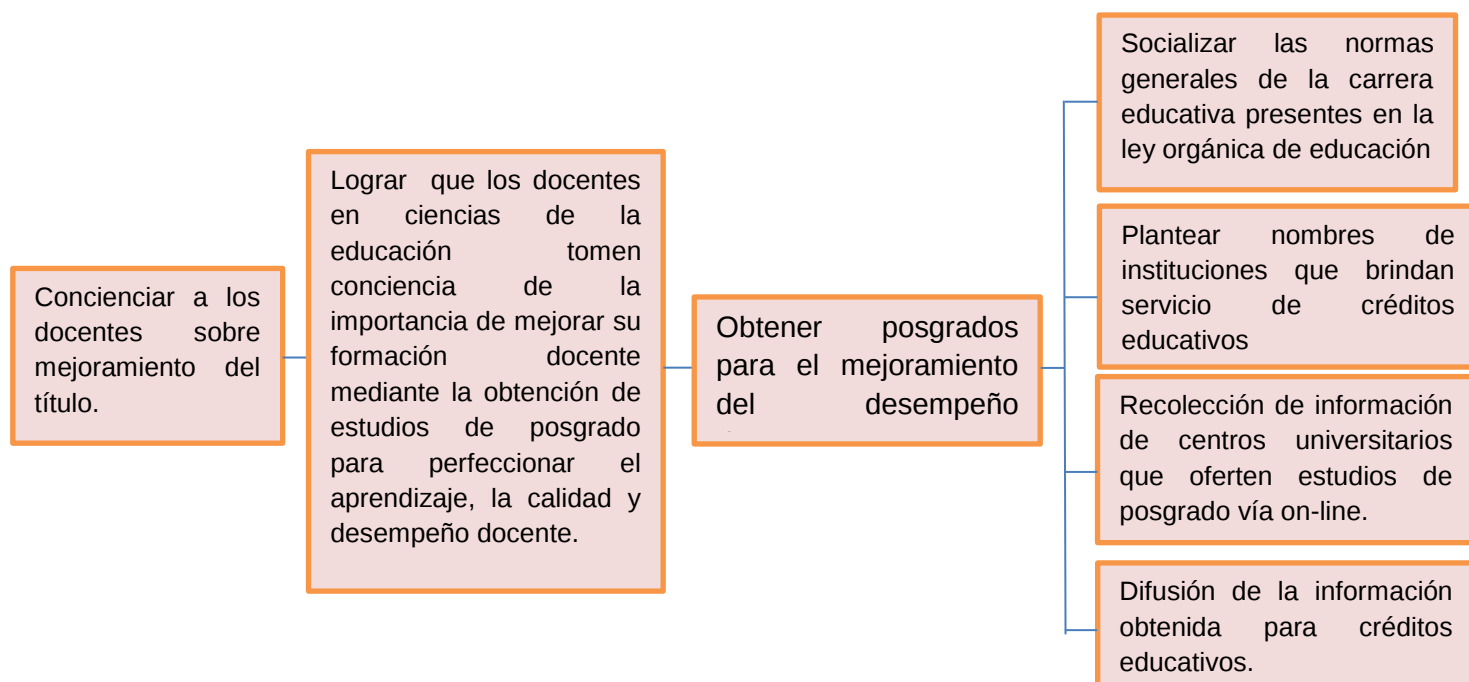
5.3.2 Análisis del problema



5.3.3 Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 PLAN DE ACCIÓN.

5.4.1. MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Concienciar a los docentes sobre mejoramiento del título.	Lograr que los docentes en Ciencias de la Educación tomen conciencia de la importancia de mejorar su título profesional a partir de estudios de posgrado.	Entrega de información de los beneficios de mejorar el título profesional. Registro de entrega de información de temas de posgrado que brindan las universidades. Registro de entrega de información de ofertas de instituciones de crédito educativo.	Motivación por parte de los docentes para realizar estudios de posgrado.
PROPÓSITO Mejorar el desempeño docente mediante la obtención de estudios de posgrados para perfeccionar el título profesional y elevar la calidad educativa.	Docentes comprometidos en la actualización de conocimientos para ofrecer una educación de calidad.	Registro de matrícula y asistencia de docentes a los estudios de posgrado.	Inscripción de docentes en las instituciones universitarias para estudios de posgrado.
COMPONENTES-RESULTADOS Obtener posgrados para el mejoramiento del desempeño docente	Docentes con mejor formación profesional y desempeño laboral.	Evaluaciones a docentes en la maestría obtenida.	Actualización de conocimientos y mejor desempeño laboral.

ACTIVIDADES PRINCIPALES -Socializar las normas generales de la carrera educativa presentes en la ley orgánica de educación. - Plantear nombres de instituciones que brindan servicio de créditos educativos -Recolectar información de centros universitarios que oferten estudios de posgrado vía on-line. - Difusión de la información obtenida para créditos educativos y estudios de posgrado vía on-line.	Contar con los recursos necesarios para realizar sus estudios de posgrado.	Conocimiento del Reglamento de la Ley de la Orgánica de educación intercultural. Información recolectada de instituciones que ofertan créditos educativos.	Docentes motivados por adquirir estudios de posgrado. Docentes innovados profesionalmente.
---	--	---	---

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Mejorar el desempeño docente mediante la obtención de estudios de posgrados para perfeccionar el título profesional y elevar la calidad educativa.	socializar las normas generales de la carrera educativa presentes en la ley orgánica de educación Proporcionar información sobre instituciones que brindan servicio de créditos educativos Recolección de información	Motivar a los docentes para buscar medios y realizar los estudios de posgrado y mejorar su título profesional.	Evaluación permanente de los docentes para que tomen conciencia de la necesidad de actualizar sus conocimientos a partir de los estudios de posgrado.	Alrededor de 1500 dólares aproximadamente.	Septiembre del 2013 a agosto del 2015.

	de centros universitarios que ofrecen estudios de posgrado vía on-line. Difundir información obtenida para créditos educativos y estudios de posgrado.				
--	--	--	--	--	--

5.6 Bibliografía de la propuesta

1. Salgado, F. (2011). La nueva institucionalidad de la educación superior en el Ecuador y los requerimientos para los programas de posgrado. In Simposio Internacional sobre Acreditación de Programas de Posgrado (p. 13)
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/372/File/pdfs/SIMPOSIO%20ACREDITACION%20DEL%20POSGRADO/Ponencia%20%20Francisco%20Salgado.pdf>
2. <http://www.conesup.net/default.php>

6. BIBLIOGRAFÍA

1. CEPAL y otros. 2005. Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe. Santiago.
2. CEPAL .2005. Panorama Social de América Latina 2004. Santiago.
3. CEPAL y OIJ. 2004. La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias. Santiago.
4. Day, C. (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid:

Fuentes electrónicas

5. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publu_competencias_090303.pdf
6. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
7. Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
8. Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jimeno, J. F. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Papeles de Economía Española*, (86), 78-97
<http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=103224>
9. De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I., & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
<http://www.doredin.mec.es/documentos/00820113012600.pdf>
10. DEL ECUADOR, E. S. (2003). Los antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y la acreditación de la Educación Superior en el Ecuador. <http://www.memooriasdelfradiear.comuv.com/4foro/jr/jr.pdf>

11. Nemiña, R. E., Ruso, H. M. G., & Mesa, M. L. M. (2009). Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 13(1), 7.
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART7.pdf>
12. Mauricio León. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=302391>
13. Vaillant, D. (2011). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. <http://www.ugr.es/handle/10481/9296>
14. Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín Redetis*, (5).
<http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

7. ANEXOS

Anexo 1. Ficha de contactos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia



FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

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

Anexo 2. ENCUESTA A DOCNETES TITULADOS

--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

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

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

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

INDICACIONES:

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

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:
2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):
3. EDAD:
4. SEXO:

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

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

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

(sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UPEL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

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

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

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

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

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

			1	2
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.		
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.		
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.		
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.		
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.		
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera		

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

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

Anexo 3. ENCUESTA A DIRECTIVOS


Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE


Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

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

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

TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				F
	1	2	3	4	1	2	3	4	
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1
	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1
	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1

Anexo 4. ENTREVISTA A DIRECTIVOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENTREVISTA A DIRECTIVOS



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

Anexo 5. FOTOGRAFÍAS

TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.







DIRECTORAS

