



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Tipán Condolo, Lilia Noemi

Directora: Romero Aguilar, Nancy Paquita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO – VILLAFLOA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Romero Aguilar Nancy Paquita

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA" realizado por la profesional en formación LILIA NOEMI TIPÁN CONDOLO: 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)

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Tipán Condolo Lilia Noemi, 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. _____

Autor: Tipán Condolo Lilia Noemi

Cédula: 171753680-7

DEDICATORIA

A mis hijos Roberto y Naomi, dos angelitos, que con su presencia inocente me han hecho descubrir desde el momento más sublime de su concepción el deseo infinito de ser madre en toda la extensión de la palabra. Es por eso que dedico este trabajo y toda mi vida a estos seres maravillosos, que han llegado a mi vida para dar la luz que necesitaba.

A mi hijo Roberto Alejandro, un niño excepcional, un ejemplo de la inocencia absoluta de la vida porque fue el inspirador de este gran cambio en mi vida. Ser madre de un niño invidente no es difícil, simplemente es un acto de infinito amor. Dios lo decidió así y las dificultades de la vida nos han hecho sentir la necesidad de entender a nuestros hijos en sus múltiples necesidades.

A mi hija Naomi Micaela, una niña hermosa libre y transparente, quien con su sonrisa puede conquistar el mundo. Su sinceridad, amor, travesuras, enojos, fortalezas y su natural manera de comprender a su hermano y a quienes están a su alrededor la hacen única y muy especial a la vez.

Lilia Noemi

AGRADECIMIENTO

*"Amar, no es mirarse el uno al otro,
es mirar juntos en la misma dirección "*
Autor: Antoine de Saint-Exupéry

A Dios por bendecir mi vida al poner en mi camino a personas importantes que me han demostrado amor, respeto, cariño y apoyo constante en todos los días de mi vida

Al amor, la comprensión y el deseo de superación que mi querido esposo Roberto Ayabaca, en todo momento me ha sabido demostrar, aquel amigo incondicional, aquel que siempre ha estado presto para darme su apoyo en todo momento, quien con paciencia me ha enseñado la importancia de la perseverancia en la vida y luchar por alcanzar un sueño, sin importar el sacrificio, el momento o el lugar.

A mis padres y hermanos que siempre me han sabido orientar de la mejor manera esperando lo mejor de mí. Gracias les doy por los principios que me han inculcado a lo largo de mi vida. Gracias les doy por lo que soy como ser humano. No importa cuantos errores y cuantas caídas haya tenido que enfrentar, lo más importante lo aprendí de ustedes: a luchar, a levantarme y seguir adelante.

A mi tutora Nancy Romero, quien con su guía y paciencia, ha sabido orientar la elaboración de este trabajo de fin de carrera, para alcanzar la cumbre de este paso tan importante en mi vida.

Lilia Noemi

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN AUTORÍA Y SECCIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1 El debate sobre las competencias	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad educativa.....	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	14
1.6 Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador	16
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.....	21
1.9 Educación y Trabajo en Ciencias de la Educación: Aportes desde el Estudio de las Trayectorias Profesionales de sus graduados.....	23
1.10 Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional.....	24
2. TEMA: METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1 Métodos.....	28
2.2.2 Técnicas.....	29
2.2.3 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
2.6.1	Humanos.....	31
2.6.2	Institucionales.....	31
2.6.3	Materiales.....	31
2.6.4	Económicos.....	31
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32
3.	TEMA: 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 modalidad abierta.....	35
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	35
3.1.1.2	Edad.....	36
3.1.1.3	Sexo.....	36
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 la 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.....	42
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	41
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	44
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador....	44
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	44
3.3	Valoración docente de la profesión.....	45
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el	

	titulado.....	45
3.4	Satisfacción docente.....	47
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	49
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	51
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	53
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado...	55
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	57
3.5.5	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	59
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	60
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	61
	CONCLUSIONES.....	64
	RECOMENDACIONES.....	65
4.	TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	66
4.1	Tema.....	67
4.2	Justificación.....	67
4.3	Objetivo General.....	68
4.4	Objetivos Específicos.....	68
4.5	Metodología: Matriz del Marco Lógico.....	69
4.5.1	Análisis de involucrados.....	69
4.5.2	Análisis del problema.....	70
4.5.3	Análisis de objetivos.....	71
4.5.4	Análisis de estrategias.....	72
4.6	Plan de acción (etapa de planificación).....	73
4.6.1	Matriz del marco lógico.....	73
4.6.2	Resultados esperados.....	76
4.7	Bibliografía de la propuesta.....	77
	BIBLIOGRAFÍA.....	78
5	ANEXOS.....	80
5.1	Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	80
5.2	Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	81

5.3	Evidencias fotografías.....	91
5.4	Entrevistas a Directivos, de los centros educativos donde laboran los Titulados.....	98

RESUMEN EJECUTIVO

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, es un estudio enfocado a la realidad de 1849 titulados en el último quinquenio, de los cuales se realiza la investigación en Quito a siete ex alumnos, a quienes se les aplicó una encuesta dirigida a los titulados y sus directivos en su lugar de trabajo, tomando en cuenta las diferentes tareas que debe cumplir el maestro en su labor como docente.

Los resultados de esta investigación, no muestran un problema de inserción laboral en los titulados a distancia, en su mayoría son maestros con experiencia y trabajo que cumplieron sus aspiraciones profesionales. Pero ¿qué pasa con las nuevas generaciones?, los resultados estadísticos, evidencian un nivel bajo en la formación educativa, exactamente en la frecuencia de la ejecución de tareas.

Se propone crear un taller semi-presencial, que haga énfasis en el aprendizaje y aplicación de metodologías, nuevas didácticas, manejo de grupo y material didáctico, como capacitación presencial práctica.

Palabras Claves: tareas, problema, experiencia, aspiraciones, presencial.

ABSTRACT

The proposed educational intervention, from case studies in the Degree of Science in Education at the mention of Basic Education from the Technical University of Loja, is a study focused on the reality of 1849 graduates who have received their diplomas in the last five years and are subject of a research conducted in Quito. Seven former students were administered a survey directed towards graduates and their managers in the workplace, taking into account the different tasks to be fulfilled in their work as a teacher.

The results of this investigation show no employment problem for distance graduates; most are teachers who have met their work experience and career aspirations; but, what about future generations? Statistical results show a low level in educational training, precisely in the frequency of task performance.

It is proposed to create a semi-face workshop, which emphasizes learning and application of methodologies, new teaching, group management and teaching materials, as practical classroom training.

Keywords: homework, problem, experience, aspirations, face.

INTRODUCCIÓN

La docencia es una forma interesante de comprender los designios de la vida a partir de lo más natural y sencillo que tiene la creación: el ser humano. Para quienes hemos tomado esta opción de estudio buscando ser útiles a la sociedad.

Al término de una carrera universitaria se busca la forma de demostrar una serie de conocimientos, habilidades y destrezas, como competencias adquiridas a lo largo de su formación. De esta forma, la titulación en Ciencias de la Educación, inicia un proceso de investigación que busca crear 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 importancia social de esta propuesta es, un sentido de responsabilidad frente a los posibles inconvenientes o tropiezos profesionales que se podrían evitar a futuros egresados de la modalidad a distancia. La obtención del título académico de Licenciatura en Ciencias de la Educación en las diferentes menciones, mediante la realización de esta investigación y así, conocer la actividad actual de los egresados del período (2007 – 2012). Así mismo el sentido de responsabilidad de la Universidad Técnica Particular de Loja de rendir cuentas a la sociedad sobre la calidad de educación que brinda a sus estudiantes, en busca de pautas que cubran las necesidades de formación continua que tienen los egresados.

Los documentos estudiados como material bibliográfico que la universidad ha compartido para obtener el conocimiento científico necesario, la aplicación de las herramientas necesarias para la realización de esta investigación, por medio de encuestas dirigidas a titulados y sus directores de trabajo, determinando la frecuencia, importancia y el nivel de formación adquirida en sus estudios universitarios, similar a diferentes estudios de expectativas de demanda laboral y trayectorias como (Weller, 2006, pág. 2), quien analiza la existencia de “tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana - y en los diferentes países y se pregunta por políticas que pueden atenuar o resolver estas tensiones”.

Los resultados de esta investigación, no muestran un problema de inserción laboral en los titulados a distancia, ya que en su mayoría son maestros con amplia experiencia y trabajo seguro que cumplieron con sus aspiraciones profesionales en la obtención de

su licenciatura académica, haciendo uso de las facilidades de estudio que esta universidad brinda en su oferta de educación a distancia. El problema es, ¿qué pasa con las nuevas generaciones?, pasa que quienes únicamente se dedican a estudiar o trabajan en otras actividades que no corresponden a sus estudios, tienen dificultades para conseguir un trabajo acorde a sus estudios realizados ya que no tienen experiencia y también, muestran una falta de compromiso en su trabajo, los resultados estadísticos obtenidos después de un largo proceso de investigación, evidencian un nivel bajo en la formación educativa y para ser exactos en la frecuencia de la ejecución de tareas, lo que indica que existe un vacío entre el conocimiento teórico y la práctica del conocimiento.

Se cumplió con el objetivo de caracterizar el puesto de trabajo de los titulados investigados, así también se determinó sus requerimientos de educación continua, la relación entre su formación académica y actividad laboral; de igual manera se conoció la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de las tareas propias de la labor docente, desde el punto de vista del titulado y sus directivos, finalizando con la respectiva propuesta de intervención.

Se propone entonces que en el semestre de práctica docente, se realice el acompañamiento con talleres presenciales realizados en al menos 6 fines de semana distribuidos antes y durante todo el semestre que tengan un interés especial en el aprendizaje y aplicación de metodologías con procesos de aprendizaje en ejecución, planificación adecuada a la aplicación de nuevas didácticas, de las nuevas tecnologías, y la concordancia de un material didáctico de acuerdo a las necesidades educativas, que pueden ser de tipo especial o regular, obviamente en el marco de un buen manejo de grupo, etc.

1. TEMA: SÍNTESIS

1.1 El debate sobre las competencias

(Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José Ma Nyssen, 2009).

El debate sobre las competencias.

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

¿Un profesional recién graduado está en condiciones de afrontar los retos laborales y las exigencias de una empresa que le contrata? ¿Está capacitado para resolver los trabajos encomendados?

Respuestas a estas y otras interrogantes plantean Luis Enrique Alonso, Carlos Fernando Rodríguez y José Nyssen en su libro: El debate de las competencias, donde los autores explican algunos parámetros sobre los cuales el lector debe sacar sus propias conclusiones, con el fin de conocer cómo tener éxito al momento de ingresar al campo laboral una vez que ha culminado los estudios de tercer o cuarto nivel. Las experiencias son desarrolladas en España, pero la realidad es adaptable a cualquier sociedad.

El parámetro principal del debate son las competencias que debe poseer un profesional. Quien tenga más competencias tendrá mayores oportunidades de triunfar.

¿Qué es una competencia? El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente define a la competencia como la “demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal” (Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José Ma Nyssen, 2009, pág. 65)

El mismo organismo conceptualiza al término conocimiento y dice que es el “resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de estudio o de trabajo concreto”. European Parliament (como se cita en (Alonso, 2009, pág. 65)) Mientras que a la destreza la define como la “habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas”. European Parliament (como se cita en (Alonso, 2009, pág. 65)).

Entonces, el graduado que posea el conocimiento, de estudios realizados (múltiples materias) y también de la cotidianidad, y que lo sepa aplicar en su trabajo será el que salga adelante. Entre las potencialidades favorables están el trabajar en equipo,

resolver problemas en condiciones poco favorables, capacidad de liderazgo, etc. Quien tenga estas aptitudes tendrá mayores opciones de triunfar laboralmente. El inconveniente de los estudiantes en busca de oportunidades laborales surge con las exigencias de las empresas, es ahí donde no son suficientes los conocimientos adquiridos en las aulas.

La presión de los jefes, el estrés generado por múltiples circunstancias, los intereses de las empresas que no siempre son los del empleado, la pugnas de poderes que llega incluso hasta a conflictos con el Gobierno, el mundo agitado que se vive por la comunicación de redes, entre otros aspectos hacen que el profesional deba tener no solo los conocimientos teóricos, sino los de la práctica cotidiana. En fin, saber convivir en medio de conflictos laborales, familiares, sentimentales, etc.

Es entonces, cuando los egresados critican a las universidades al considerar que en las aulas no solo se debería privilegiar la teoría, sino también la práctica acompañada de la realidad que enfrenta un profesional en el campo laboral.

Pero, si el universitario no sabe cómo desempeñar su labor; por su parte, la empresa contratante escoge los mejores perfiles ya que buscan personas capacitadas, con experiencia y en muchos casos hasta que dominen otro idioma (inglés de preferencia).

Los sueldos es otro inconveniente, mientras el empleador paga poco, o prefiere tener becarios que no cobren sueldo; el empleado busca ingresos notables para poder ser autónomo en su vida.

Otro aspecto que exige el empleador es que tengan actitud de cara al trabajo a desempeñar; esa actitud entendida como predisposición a aprender todo sobre su nuevo trabajo. Está, acompañado de iniciativas, disponibilidad de tiempo, responsabilidad, estabilidad y presencia, lo último dependiendo del puesto encargado.

El estudiante, entonces se pregunta ¿para qué sirven las universidades? Para ellos, “es una institución que supone una plataforma hacia una mejor empleabilidad en el mercado de trabajo: al menos, esa es la expectativa de la que parten. Sin embargo, el futuro con el que se encuentran, es muy distinto al previsto: chocan con un mercado laboral que solo les ofrece trabajos precarios, inestables y que, en muchos casos, no les ofrece ningún tipo de progreso profesional ni formación” (Alonso, 2009, pág.

112).Esta es la realidad que viven egresados y empleadores, sin soluciones claras, ya que solo se intentará superar profesionalmente para poder competir laboralmente.

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

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

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

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

Cuando las personas aspiran a conseguir un buen empleo, por lo general hacen un análisis de sus aspiraciones y la forma como lo va a conseguir; entonces, miran a la formación educativa como una inversión a largo plazo que mientras se esté en el proceso de aprendizaje no habrá una ganancia inmediata. Pero, a largo plazo el que mejor formación tenga tendrá mejores oportunidades de obtener un trabajo estable y con una buena remuneración económica.

La demanda laboral tiene varios rangos de funcionamiento que incluso la misma sociedad se ha encargado de crear. Puede dividirse en credenciales educativas, en posición de fuerza con trabajadores internos o externos y por su estrato social (clase baja, obrera, media y alta).

Hace aproximadamente unos diez años atrás, las universidades, han emprendido una forma sistemática y periódica de estudios sobre los procesos de inserción socio laboral de los titulados universitarios. Los factores determinantes del éxito de estas investigaciones, se refieren a la totalidad de los egresados de todas las titulaciones o de titulaciones específicas.

Las universidades y las empresas con el propósito de que los perfiles de los profesionales, futuros empleados, se ajusten a los requerimientos del ámbito laboral, intentan realizar ajustes en la formación de los estudiantes, y con ello beneficiar a un mercado de empleo que funcione correctamente.

El análisis del grado de educación se orienta a satisfacer las necesidades de los diferentes roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados, este

análisis se refiere a la demanda del sistema de empleo, al empleo y carrera de los graduados, tareas y funcionamiento del trabajo, transición de la educación superior al empleo y el impacto de la educación superior.

Este estudio se ha realizado a través de encuestas a egresados para obtener datos de la trayectoria después de la finalización de sus estudios, con el objetivo de llevar a delante iniciativas que abarcan a todo un sistema de educación superior que ayuden a tener una visión de situación de los egresados en cada país.

El proyecto CHEERS promovido por la Unión Europea con una metodología de encuestas a graduados universitarios empleando un amplio cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas, a los que se añadieron aspectos relativos a los cambios dentro de la carrera, las diferencias regionales, la movilidad, la motivación y satisfacción en el trabajo, estas encuestas se completaron con estudios de caso a profundidad mediante entrevistas a los graduados y sus empleadores.

Finalmente al terminar una carrera universitaria, aparece un conjunto de proyecciones y aspiraciones que serían medianamente logradas y que forman un conflicto entre el deseo y la realidad ya que se presenta también el temor el desconocimiento, la impericia la inexperiencia tiene una consecuencia de miedo que aparece en situaciones de cambio, es precisamente ahí cuando se presenta la oportunidad de valorar la universidad pero es cuando se hacen las comparaciones y salen a flote los puntos negativos de la formación universitaria.

Buscar un empleo, entonces tiene varias dificultades, que se centran en el perfil profesional que demanda el mercado laboral, la competencia que es muy amplia, la precariedad del mercado laboral, la estructura ocupacional de la zona de residencia y el mayor inconveniente es la exigencia de experiencia que hace que el mercado laboral sea inalcanzable, ya que sin experiencia es como si el título no tuviera valor alguno.

Una opción no muy valorada por los aspirantes a un empleo es recurrir a agencias de empleo que orientan cursos de capacitación que pueden ser el complemento para acceder a un empleo, el envío directo de currículos y la realización de prácticas como una oportunidad de demostrar lo que una persona vale profesionalmente. Además, la

utilización de contactos personales que pueden facilitar el acceso a un empleo que incluye cierta ventaja sobre los demás.

Una parte muy importante de la búsqueda de un empleo tiene que ver con la actitud del aspirante ya que la primera impresión es la que cuenta y para esta primera entrevista de trabajo también hay que prepararse con argumentos lógicos convencibles que pueden ayudar a conseguir esa plaza de trabajo para dejar una buena impresión dejando en claro quién es el aspirante y hacia donde le dirige su camino como profesional.

1.3 La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Avalos. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). La inserción profesional de los docentes.
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Los estudios sobre iniciación de la docencia y lo complejos que resultan los procesos de desarrollo profesional sugieren ajustes en las políticas que abordan este tema. En el estudio sobre profesores noveles que se encuentran en un escenario cambiante de la inserción profesional que toma en cuenta las políticas regionales existentes.

El efecto que produce el trabajo de los profesores noveles haciendo referencia a las políticas y acciones de los programas de reforma que se ponen en acción, a quienes se les obliga a cumplir con la actualización legal curricular y además se impone el trabajo obligatorio de otros programas de prevención como acciones suplementarias.

Por lo general, los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad.

La desvalorización del trabajo de los docentes tiene diferentes momentos que se cumplen de acuerdo a la instancia en que se evalúa la educación y sus resultados, entonces, en momentos puede ser muy valorada y en otros momentos puede ser muy cuestionada, puede tener presiones de todo tipo ya que si las evaluaciones de resultados de los alumnos no tiene un buen aprovechamiento, se empieza a presionar

porque los resultados consideran que la culpabilidad es de los docentes, con presiones negativas para el interés de la docencia en general.

La sobre producción profesional de docentes complica la inserción laboral ya que la posibilidad de ingresar al sistema se puede volver transitoria, es decir, por poco tiempo. El pedagogo podría rotar de un establecimiento a otro y esta realidad ocasionaría un problema de identidad profesional en los primeros años de inserción laboral docente, que puede acarrear muchas situaciones difíciles en su trabajo.

Varios estudios revelan que los profesionales son contratados de acuerdo a su capacidad, es decir que se realizan exámenes y quienes alcanzan los mejores puntajes, son contratados por las escuelas privadas y los que tienen menor puntaje, son contratados por los ministerios o municipios, entonces surgen los grandes problemas del sistema, la falta de compromiso institucional por parte de todos los actores del sistema educativo para tratar de palear este tipo de insuficiencias.

La identidad profesional del docente tiene como elemento decisivo la motivación personal en la enseñanza, estos factores hacen que la formación inicial como maestro empiece a tener forma en el transcurso de su ejercicio profesional.

Hay una tendencia de someter a los docentes noveles a un ritual de iniciación donde predomina el sorteo de obstáculos y el pago del noviciado colocando una barrera de diferencia entre los noveles y los maestros de la vieja guardia, ocasionando una presión táctica que lleva el propósito de continuar con normas de comportamiento profesional verticales y rutinarias.

En la actualidad, los maestros parvularios y los de educación básica han adoptado una metodología de trabajo más apegado a sus alumnos, se podría decir, de tipo maternal en función de detectar el estado anímico de los niños quienes, vienen faltos de cariño, así los maestros, cumplen la función de mediadores en el aprendizaje de los niños en términos igualitarios.

El reconocimiento de la inserción a la docencia presume que el nuevo maestro ya es un experto y simplemente tiene que adaptarse al sistema pues si no lo hace, la culpabilidad será enteramente suya.

Otra forma es la iniciación de la docencia con un trato especial con algunas consideraciones como una carga docente más baja o un acompañamiento donde algún compañero pueda responder a sus dudas e informarlo del procedimiento que se realiza en el centro educativo. Otra de las aspiraciones avanza desde recomendaciones de un acompañamiento con reuniones periódicas y talleres profesionales que trabajen con el liderazgo de un mentor preparado y puede establecer un sistema formal de habilitación después de su formación inicial.

1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

La calidad educativa en nuestro país ha evolucionado en el tiempo. Basándose en las aspiraciones del progreso de un conglomerado social en busca de un sistema educativo competente que alcance las metas e ideales que conduzcan a una sociedad intercultural armónica y en democracia generando desde la educación una igualdad de oportunidades para nuestra sociedad.

Que alcance un desarrollo autónomo intelectual en los estudiantes con una formación basada en principios éticos que por tradición en nuestro país han sido impulsados desde el gobierno central. Se busca un cambio desde los centros educativos con la participación de la comunidad que debe fundamentar en los llamados estándares de calidad.

Estos estándares de calidad nacen del derecho a la educación de las personas a lo largo de su vida, como un deber ineludible e inexcusable del Estado, que además debe ser de calidad con miras al futuro que queremos construir, con una educación cualitativa que garantice lo necesario para alcanzar una igualdad de oportunidades.

Los estándares de calidad son la descripción de los logros esperados y corresponden a cada uno de los actores en instituciones del sistema educativo; entonces, los estándares de aprendizaje se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que

el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que se refleja en su desempeño.

Los estándares de los profesionales de la educación son una descripción de lo que deberían hacer los maestros, para asegurar que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Además, se encuentran los estándares de los establecimientos educativos que se refieren a los procesos de gestión y práctica institucional para que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. El fin que pretende alcanzar es la aplicación, orientación, apoyo y monitoreo de las acciones y los actores de todo el sistema educativo, en busca del mejoramiento de todo el sistema de educación.

El Ministerio de Educación como órgano regulador ha diseñado los estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura como estándares de gestión escolar. Engloba la organización y desarrollo de los procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes enfocados en la propia realidad institucional para la aplicación de acciones y mejoras necesarias, ya sean en su dimensión, su proceso, resultados e indicadores de logro alcanzados por los estudiantes.

Los estándares de gestión escolar engloban la organización y desarrollo de procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes enfocados en la propia realidad institucional, en la aplicación de acciones y mejoras necesarias que pueden ser de dimensión, proceso y podrían estar enfocados a los indicadores de resultados y los indicadores de logros alcanzados por los estudiantes. Los estándares de desempeño profesional tienen la intención de orientar y mejorar la labor profesional de los docentes y directivos en el desarrollo de estándares de tipo educativo que permiten establecer las características de la práctica profesional de los docentes que aseguren el respeto a la diversidad cultural, aplicación efectiva de procesos y prácticas educativas que nos lleven a la excelencia.

Los estándares de desempeño profesional directivo establecen una práctica de liderazgo y gestión institucional como talento humano para asegurar su influencia efectiva en el logro de un aprendizaje de calidad.

Los estándares de aprendizaje describen los logros de educación que los estudiantes deben alcanzar en su trayectoria escolar. Estos describen los logros que deben alcanzar los estudiantes que tienen correspondencia con cada una de las áreas de estudio básicas implementadas en el sistema educativo ecuatoriano, de acuerdo al nivel de estudio en el que se encuentra cada grupo.

Los estándares de infraestructura se basan en la distribución de los espacios escolares que aportan en el mejoramiento de la calidad de la educación que se utiliza para validar la infraestructura de las instituciones con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad, estos pueden ser de tipo arquitectónico y urbanístico que tiene que ver con la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, establecido por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES).

Lo más importante es que todos estos estándares de calidad deben estar planteados dentro del marco del buen vivir, diversidades culturales, de etnias y nacionalidades, asegurando la aplicación de procesos y prácticas institucionales que contribuyen al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, favoreciendo el desarrollo profesional bajo el cumplimiento de las disposiciones establecidas.

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

Denise Vaillant. Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.
<http://www.ugr.es/~recfpro/>

Existen estudios realizados en América Latina, desde hace más de una década, que describen la formación y preparación de docentes con diferentes perspectivas en la construcción de la identidad y la valoración de la sociedad al profesional docente.

Un informe de Mckinsey (2007) analiza los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés) que muestra la ubicación que algunas naciones en los mejores lugares. Plantea su éxito con la vinculación de tres factores: El reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula; por último, atender a los estudiantes con rezago educativo.

En Latinoamérica los estudios realizados tienen resultados de baja calidad educativa, que no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. La mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. A menudo las condiciones de trabajo son inadecuadas y existen serios problemas en la estructura y remuneración salarial de los docentes. Además, se da la falta de formación inicial en el desarrollo profesional.

Los grandes empleadores de la educación son los ministerios de educación quienes deben buscar mejoras, crear espacios, construir y avanzar el diseño de políticas docentes que operen en un entorno institucional, que mantengan la estabilidad y promuevan la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

La identidad profesional se construye durante su formación y el ejercicio profesional, es decir, en la práctica del trabajo. La importancia de los tres primeros años de labores de los docentes necesita el apoyo de directores y supervisores para definir la identidad, y así se desenvuelva de la mejor manera en las aulas.

Las expectativas de los maestros son grandes, pero su valoración es muy escasa, no son valorados socialmente, es que quienes ingresan a la docencia lo hacen no por vocación, sino por no tener otra opción de estudios superiores o lo ven como algo temporal hasta encontrar otro trabajo cuando se pueda. Podemos indicar que en muchas de las universidades e institutos de formación docente la instrucción y preparación impartida está alejada de los problemas que un docente debe resolver en el cumplimiento de su trabajo.

Cuando el maestro pretende ejercer su empleo se va a encontrar con realidades a las que en muchos casos no podría dar soluciones. La falta de experiencia hace que los problemas que encuentra los enfrente con mucha inseguridad e incertidumbre, con la presión de no tener un mecanismo adecuado. Así los docentes al querer comenzar su etapa de docentes preparados entran en un periodo de tensiones y aprendizajes presionados por llegar a ser autónomos en su trabajo.

Uno de los principales problemas en América Latina es la falta de políticas de inserción laboral para la docencia. Se encuentran programas que no han tenido aportes importantes, el docente está olvidado a su suerte, pues él tiene que buscar y conseguir trabajo, su propia capacitación y enfrentar su difícil realidad.

Además, está la existencia de las instituciones privadas que utilizan diferentes mecanismos de inserción laboral para docentes noveles, su trabajo hace que una persona experimentada sirva de mentor para el docente novato, de esta forma la inducción del docente en lo que sería su desarrollo profesional se inicia de una forma comprensiva, coherente, sostenida y organizada por las autoridades educativas competentes.

En el sistema escolar se hace indispensable el cambio de estrategia, es decir que no solo se actualicen las propuestas curriculares, se debería reconocer a los docentes como el factor principal del cambio que el sistema necesita, para esto es necesario lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

Actualmente, el ingreso a la profesión a nivel de Latinoamérica muestra la práctica del modelo nadar o hundirse, que no es otra cosa que los docentes tienen que librar solos sus propios obstáculos o apoyarse en algún compañero de experiencia que le quiera tender una mano para que no se hunda, es decir, que el docente está en la lucha más importante de su vida, de donde puede salir bien librado con una identidad profesional definida y con éxito, o en el cual puede hundirse, no encontrar una identidad profesional y salir del sistema.

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

Mauricio León. (2006). Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf

A través de los diferentes estudios que se han realizado tanto en la FLACSO como en la Universidad Salesiana del Ecuador se ha determinado la necesidad de crear políticas de inserción laboral para la juventud en el Ecuador.

Las tasas de desempleo más altas en el país en los últimos años es de jóvenes que se ubican entre los 18 y 29 años de edad, entre las principales desempleadas o subempleadas se encontraron a las mujeres. Además, tenemos un problema de

discriminación latente que se practica principalmente en contra de mujeres indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y minorías sexuales.

En el año 1966, los estados realizaron un Pacto Internacional. En 1994 en el Cairo se realizó la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo. Y en octubre del 2001 en la Constitución del Ecuador se creó la Ley de la juventud, es así como poco a poco los estados dan inicio al reconocimiento del derecho al trabajo libremente escogido y aceptado. Orientado a la creación de programas y técnicas de desarrollo socio económico y cultural en busca de una verdadera ocupación productiva que garantice libertades políticas, derechos sin discriminación ya sea de raza, color, sexo, idioma, religión, opción política u otra índole asegurando que hombres y mujeres igual título gocen de todos los derechos económicos sociales y culturales.

Reconoce que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad con sentido de dignidad, que fortalezca el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales. Debe capacitar a todas las personas en una sociedad libre, favoreciendo la práctica de valores como la comprensión, la tolerancia, la amistad entre las naciones y entre los grupos raciales, étnicos o religiosos que promuevan la paz.

Una de las medidas de mayor relevancia en la educación es hacer que esta sea obligatoria y asequible a todos gratuitamente tanto en la primaria como en la secundaria. De igual forma en la educación superior sobre la capacidad de cada uno de sus aspirantes implantando un adecuado sistema de becas y mejorando las condiciones materiales del cuerpo docente.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos relacionados a tener un empleo libre y digno con igualdad de oportunidades, sin discriminación y con la participación de sectores vulnerables como indígenas, afro descendiente, mujeres embarazadas, madres solteras, minorías sexuales y discapacitados. Todos estos grupos deberán tener participación en la toma de decisiones importantes para el desarrollo y progreso de las políticas del país que puedan brindar mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad.

Se puede palpar la ausencia de políticas nacionales y las debilidades institucionales gubernamentales en temas juveniles. Como promocionar pasantías laborales en los sectores públicos y privados enfocados a las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo, promover la investigación y la creación científica.

La creación de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, tiene presente una modalidad de intervención que sigue el formato del proyecto Chile Joven, Proyecto Joven de Argentina y de los proyectos Pro joven de Perú y Uruguay (Cohen et.al., 2001; Samaniego 2002; Gallart 2003) donde el estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de capacitación.

Las empresas privadas y públicas que ofertan los servicios de capacitación deben demostrar capacidad al ofrecer los servicios y asegurar las prácticas o pasantías laborales de los cursantes en empresas. Todo esto cuenta con la ejecución del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, Corporación Financiera Nacional y Asociación de Municipalidades del Ecuador.

Es decir, todos los proyectos que se intentan implementar en los diferentes países deberán buscar la mejor manera de apoyar una inserción laboral efectiva, basándose en propuestas que deben estar bien enfocadas en las diferentes áreas a tratar para encontrar todas la herramientas necesarias con el fin de apoyar a que este estos grupos de docentes logren su realización profesional.

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

Jürgen Weller. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

<http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Este estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina CEPAL y la Red de Consultores GTZ en el MERCOSUR, en cinco países de la región buscando políticas y programas que pueden atenuar las tensiones en la inserción laboral tiene tres áreas de estudio muy importantes:

Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.

Se ha comprobado que la débil demanda laboral produce tensiones en los profesionales. La poca expansión de la actividad económica hace que el número de plazas de trabajo no aumente para las personas con educación formal. Terminan por ubicarse en el desempleo o trabajos en sectores de baja productividad, en donde no son bien aprovechadas sus capacidades.

El roce social en el que se encuentra, con ingresos bajos, amenazas de despido, malos tratos, acoso, etc., van de la mano del incumplimiento de leyes y desconocimiento de derechos donde una inspección laboral minuciosa en función de quienes más lo necesitan sería muy importante para evitar dichas experiencias frustrantes. Se debe destacar que el trabajo en los jóvenes es la piedra angular del desarrollo de su identidad personal.

Las mujeres jóvenes han visto la necesidad de buscar un desarrollo autónomo que les permita independizarse de los roles del hogar y una pieza clave para ello es el trabajo, sin embargo, son quienes registran tasas muy altas de desempleo.

Los jóvenes que trabajan y estudian, viven una realidad que puede poner al máximo sus capacidades y sus ganas de salir adelante, pero también pueden poner en riesgo el desempeño de sus aspiraciones, principalmente de sus estudios, ya que en momentos de crisis, lo menos complejo, es dejar de estudiar, al mismo tiempo se produce una experiencia laboral que ayuda a una inserción laboral efectiva.

La juventud en la actualidad debe responder a grandes esfuerzos que le ayuden a una inserción laboral, donde lastimosamente, existe el palanqueo que cumple con el acceso a mejores puestos de trabajo, que producen diferente tipos de calidad educativa en los jóvenes frente a la falta de transparencia que hace muy difícil generar una trayectoria de experiencia, a esto se suma la capacitación que puede mejorar las opciones de empleabilidad.

El movimiento ocupacional de los jóvenes es superior con relación a los adultos, tanto entre ocupado a cesante, esto produce que el joven tenga una mayor rotación en

diferentes ocupaciones. No obstante, cuando se realizan ajustes rápidos en las empresas, en caso de crisis, los trabajos son a corto plazo, debido a que los cambios de personal o despidos casi siempre con los jóvenes. Se puede decir que se produce un traspaso del mundo informal al formal superior al de los adultos, esto tiene un trasfondo en la mejor educación de los jóvenes de hoy.

El interés de la juventud por conseguir independencia laboral le lleva a crear la propuesta de fundar microempresas, pero tienen que afrontar muchas trabas por la falta de una estructura que apoye este tipo de ideas, que pueden llegar al éxito o al fracaso. Este fomento de la microempresa es bien visto como una alternativa frente a la falta de generación de empleo y como una formación de ciudadanos autónomos.

La discriminación por la diferenciación cultural que tiene relación con el género, situación socio-económica, preferencias sexuales, por la edad, étnicas y sus expresiones culturales, que también pueden llegar a ser toleradas tomando en cuenta que cada generación crea nuevas expresiones, que no se pueden eliminar pero si se puede aplacar por la necesidad de conseguir un empleo, por ello es importante la creación de procesos de cambio social hacia una sociedad más igualitaria.

En conclusión, el mejoramiento de la inserción laboral de los y las jóvenes debe tener un entorno con una economía fuerte que brinde al menos las condiciones indispensables que den paso a mejores oportunidades con programas enfocados en mejorar las vías de empleo de los y las jóvenes que pueden intervenir y tener resultados satisfactorios que surgen de altas y estables tasas de crecimiento económico que permitan a las empresas contratar mayor número de personal, tomando en cuenta la variedad juvenil que existe con problemas de género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. En busca de respuestas adecuadas a las necesidades específicas de los y las jóvenes.

1.8 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo

Beatriz Alen. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>

En Argentina existe la experiencia de acompañamiento a maestros y profesores noveles en su primera inserción laboral a través de un proyecto piloto de acompañamiento realizado en algunas provincias quienes sostienen sus propios sistemas educativos.

El primer puesto al que acceden los profesores suele ser en escuelas públicas en sectores rurales aislados y escuelas urbanas en barrios pobres, donde se educan numerosos niños, niñas, adolescentes o jóvenes cuya condiciones de vida afectan su desarrollo escolar, además los noveles se desempeñan como suplentes durante varios años.

Los testimonios de profesores durante la experiencia de acompañamiento dan cuenta del temor y el no saber qué hacer al momento de presentarse por primera vez a su trabajo, al igual su malestar ya que realizan un trabajo solo de suplencia más no son docentes titulares; en Argentina la antigüedad incrementa el puntaje de maestros y profesores lo que les permite elegir escuelas cercanas, con poco alumnado, menos problemáticas, por lo que las aulas más difíciles quedan a cargo de los docentes con menor experiencia.

El Proyecto Piloto de Acompañamiento, con asistencia técnica de equipos provinciales, del ministerio nacional y cuatro especialistas de Institutos Universitarios de Formación de Maestros (IUFM) de Créteil, comienza a trabajar con Institutos Superiores de Formación Docente, por delegación de las Direcciones Provinciales de Educación Superior, en sus planificaciones provinciales se deben reflejar acuerdos construidos considerando particularidades del acceso al primer puesto de trabajo, como escuelas aisladas, escuelas de adultos, escuelas medias con clases numerosas, alumnos provenientes de hogares pobres.

El proyecto debe garantizar la organización y funcionamiento de equipos de acompañamiento integrados por un directivo del Instituto Superior de Formación Docente, profesores de práctica y residencia, profesores de la formación general y profesores de las áreas curriculares, donde a más de ellos los maestros principiantes deben llevar registros y demás informes de sistematización de la experiencia.

El Ministerio de Educación con la asistencia técnica de IUFM de Créteil analizó conjuntamente con los formadores, directores de las escuelas, maestros y profesores noveles los aportes suministrados por los expertos de Créteil en cada una de las etapas. También con asistencia técnica a equipos provinciales se realizó jornadas de intercambio de experiencias analizando registros, incidentes, casos en un marco de deliberación crítica asumiendo la condición de noveles en la experiencia de acompañamiento.

Con lo transitado en el proyecto piloto, el acompañamiento a docentes noveles cobra carácter de política de desarrollo profesional docente, según lo establecido por el Consejo Federal de Educación en abril del 2007. Las provincias interesadas en iniciar con esta nueva función se van integrando paulatinamente donde existe una gran presencia de maestros principiantes.

El desafío de promover y gestionar este sistema formador desde una instancia nacional y en articulación con las provincias gira alrededor de seis ejes de análisis y problematización, así tenemos el paso de experiencia piloto a política macro asumida a nivel nacional, provincial e institucional; la propuesta debe operar para no conservar prácticas que desvirtúan el sentido de la innovación, el modelo de acompañamiento supone la inserción de instituciones formadoras, diálogo con los directivos, supervisores inspectores para consolidar argumentos de acompañamiento; ampliación de saberes de los formadores para ejercer la función; el acompañamiento a docentes noveles constituye para los formadores e institutos la oportunidad de profundizar el conocimiento de las prácticas docentes vigentes y de la escuela real.

El proyecto piloto a más de constituirse una base de investigación para las prácticas de estudio permite enriquecer el campo de la pedagogía de la formación con el propósito de intercambio y de elaboración de publicaciones, dando los primeros pasos hacia la instalación de una nueva función para el sistema formador de Argentina.

1.9 Educación y Trabajo en Ciencias de la Educación: Aportes desde el Estudio de las Trayectorias Profesionales de sus graduados.

María E. Vicente. Formación Universitaria (2012). Educación y Trabajo en Ciencias de la Educación: Aportes desde el Estudio de las Trayectorias Profesionales de sus graduados.

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062012000600006&script=sci_arttext

El artículo muestra los resultados del estudio entre educación y trabajo en las ciencias de la educación a partir de entrevistas realizadas a los alumnos graduados en esta disciplina en la Universidad Nacional de la Plata, de Argentina. Las prácticas y estrategias desarrolladas a lo largo de la trayectoria profesional tienen la capacidad de reconstruir el campo profesional de las Ciencias de la Educación; tal es así que la enseñanza se transformó en una práctica específica, poniendo en funcionamiento medios adecuados a la finalidad de la formación de los estudiantes.

Enseñar se convirtió en tarea de especialistas y profesionales, naciendo así la profesión de maestro y junto a ella un saber muy específico: la pedagogía, que es el arte de saber enseñar, que es el objetivo primordial de la carrera de Ciencias de la Educación.

El campo profesional de las Ciencias de la Educación se constituye en educación institucional y educación en otros contextos.

La educación institucional reconoce los espacios de docencia: dirección, coordinación y asesoramiento; en programas educativos; investigación educativa; en administración educativa.

Educación en otros contextos, se refiere a la empresa, en editoriales y medios de comunicación, salud, medio ambiente, dirección y gestión pública de servicios.

La trayectoria de los nuevos maestros ha ido marcando el camino del cambio, así lo demuestra sus experiencias, pues al terminar sus estudios universitarios y emprender el campo laboral se encontraron con muchos momentos confusos, puesto que es momento de reconocerse en escena ante el alumnado. La nueva metodología de enseñanza que imparten los nuevos profesionales en Ciencias de la Educación

conlleve algunos cambios y con ello muchos tropiezos, todo en pro de una nueva educación, más didáctica, más competitiva, investigativa, donde el alumno es quien se interesa por la clase porque es él quien la imparte, donde el alumno deja a un lado su rol y empieza a interactuar con su profesor..., estos cambios se empezaron a realizar directamente con los padres de familia, quienes son los primeros receptores de la educación que recibirán sus hijos.

Los maestros en la actualidad abandonan la idea de sujeto ejecutor de normas para reconocerse como constructores y diseñadores de su propio espacio de acción. La metodología que en la actualidad se está impartiendo en los centros educativos a nivel mundial, es la de una enseñanza personalizada y directa donde el alumno es quien investiga el tema a tratar, donde el alumno es quien expone su clase, por lo tanto hacen de la hora de clase, una hora de intercambio de conocimientos y un ambiente de aprendizaje más efusivo.

Esta metodología deja a los alumnos y a los maestros experiencias de trabajo muy representativas ya que les permite trabajar con la imaginación y muchas herramientas de trabajo. Esta forma de ejecución de la educación permite un aprovechamiento al máximo de los recursos de los que se puede sacar provecho, con un conocimiento claro que quedará grabado en la memoria de forma natural y sencilla.

1.10 Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional

Irma Jara, (2012) Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

www.setec.gob.ec

En el Ecuador se presenta un problema de desempleo estructural en parte se debe a la falta de preparación académica, débil desarrollo de destrezas e insuficiente capacitación laboral. Factores que deben ser atendidos considerando la importancia de la capacitación y formación profesional, que es una actividad de tipo educativo que proporciona conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñarse en el mercado de trabajo vinculado a la innovación y desarrollo de tecnología.

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) a través de sus políticas impulsará un enfoque por competencias laborales para la formación, en

un trabajo conjunto con trabajadores, empleadores, trabajadores independientes, gremios asociaciones para definir perfiles profesionales acordes a sus sectores, que aumente la productividad y competitividad para lo cual se recopiló información respecto a prioridades y requerimientos de capacitación.

La SETEC se guía por principios enmarcados con líneas estratégicas del Plan Nacional del Buen Vivir, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión, Política Industrial del Ecuador y Agenda para la transformación Productiva.

Es una entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad que dentro de sus atribuciones tendrá la de impulsar actividades de capacitación, asistencia técnica, difusión y evaluación de temas de capacitación, formación técnica profesional por competencias laborales; diseñar metodologías a utilizarse para la elaboración de currículos a partir de estándares o normas de competencia; fomentar la formación de formadores por competencias laborales; diseñar modalidades de financiamiento y ejecución de programas.

La Secretaría Técnica es la unidad técnica que debe proponer el conocimiento y la aprobación del Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional. El Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional es el ente encargado de ejecutar los recursos del Fondo Nacional de Capacitación.

El Fondo Nacional de Capacitación estará constituido por los siguientes componentes: a) Aportes provenientes de contribución de todos los empleados privados del país, según lo dispuesto en el art. 14 De la Ley de SECAP; b) la asignación anual de recursos del Presupuesto General del estado para la capacitación y formación profesional de los sectores informales, de los microempresarios, de los actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria; c) aportes provenientes de la cooperación internacional, y; d) legados y donaciones o cualquier otra contribución que pudiera hacerse a la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. (Irma Jara, 2012-2013)

Los perfiles profesionales priorizados por sectores disponibles en el portal SETEC son:

Los sectores alimenticios frescos y procesados, agropecuario, pesca, servicios ambientales, confección cuero y calzado, automotor, turismo metalmecánica, construcción y otros.

Para fortalecer el sistema productivo y mejorar el bienestar de la sociedad dentro de un entorno globalizado y dinámico, en donde cada persona asume un rol diferente debe haber el compromiso del empresario, trabajador o funcionario, algo que solo se lo alcanza en un ambiente de equilibrio y justicia donde las acciones de capacitación y formación deben ser formuladas e implementadas de manera integral con las políticas de lo laboral, productivo, social, económico y educativo con la práctica de principios como equidad, solidaridad, educación, cultura y la soberanía del territorio nacional.

2. TEMA: METODOLOGÍA.

2.1 Diseño de la investigación

El tipo de metodología utilizada en el estudio de casos de la licenciatura en Ciencias de la Educación, es la metodología experimental que recolecta datos cualitativos y cuantitativos, mediante una investigación documental que utiliza la técnica de la observación por encuestas de opinión, así describe y analiza mediante los métodos Descriptivo y Explicativo que sirven para formar un criterio científico utilizado en la consecución de cualquier investigación de tipo social.

Haciendo una descripción de las competencias de los titulados en el ejercicio de su labor actual, de forma cuantitativa ya que nos permite recoger y analizar los datos en forma numérica y cualitativa ya que su interpretación, advierte la realidad de los investigados.

Los datos del tamaño de la muestra investigada es proporcionada por la universidad, al igual que las matices tanto de titulados como de directivos fueron facilitados por la UTPL, con un sistema de tabulación uniforme de acuerdo a las necesidades de nuestra investigación que permiten realizar las comparaciones, análisis, determinación del problema y la posible elaboración de la propuesta.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1 Métodos.

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

- Método experimental, ya que es el método que se utiliza en investigaciones de tipo social o pedagógico que concuerda con nuestro estudio.
- “Método Inductivo-deductivo, estudia casos individuales para llegar a una generalización, conclusión o norma general; enseguida se deducen las normas individuales” (Mora, 2003) que en nuestro estudio tienen que ver con el inventario de tareas docentes que realizan y la que deben realizar los titulados de acuerdo al criterio de sus empleadores.
- Deductivo, de todo el caso estudiado se llega a determinar el problema, lo que permite plantear una propuesta de intervención.

2.2.2 Técnica.

El proceso de investigación utiliza las siguientes técnicas:

- Lectura y síntesis de los documentos de investigación que nos han dado el soporte necesario para la comprensión de la problemática en estudio.
- Encuesta, una herramienta de investigación que somete a los titulados en Ciencias de la Educación, a contestar por medio de un cuestionario preparado su postura, opinión o juicio de temas específicos y previamente determinados, limitándose el encuestador a transcribir fielmente las respuestas otorgadas por el encuestado.
- Entrevista estructurada, es un intercambio de ideas a los empleadores con la finalidad de obtener información valiosa para la investigación.

2.2.3 Instrumentos de investigación.

En la recopilación de la información tres cuestionarios:

Ficha de datos para Investigados y sus directores

A. de las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.

B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, dirigida a los docentes investigados.

C. Inventario de tareas del trabajo docente dirigido a Directivos de los docentes investigados

Entrevista a directivos acerca de sus requerimientos como director al momento de contratar a un docente.

2.3 Preguntas de investigación.

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

- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

La investigación se llevó a cabo en la Provincia de Pichincha a siete titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja que se titularon durante el período 2007-2012. Seis de ellos laboran en el cantón de Quito, mientras que una docente labora en el centro del cantón Cayambe, todas en el sector urbano.

Tres de los titulados, laboran en escuelas fiscales ubicadas entre el centro y sur de la ciudad, mientras que las otras tres, trabajan en escuelas particulares y tan solo una de ellas no se encuentra laborando.

Dos de ellos, de género masculino son titulados y directivos de sus lugares de trabajo, son de tipo fiscal con nombramiento.

2.5 Población y muestra (análisis)

La base de datos de la población a investigar fue proporcionada por la UTPL, con fundamento del número de egresados, su lugar de residencia y los 1849 titulados repartidos en grupos, que durante el período 2007-2012, obtuvieron en la UTPL la Titulación en Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.

Para esta investigación se obtuvo una muestra de siete titulados a investigar, que viven en el Ecuador, en la provincia de Pichincha en los Cantones, Cayambe y Quito. De ellos, cuatro laboran como docentes, una no labora y dos se desempeñan como empleadores a la vez.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales económicos.

2.6.1 Humanos

Los recursos humanos que durante el proceso de investigación se utilizó son:

- Coordinación de Titulación de Ciencias de la Educación en Loja.
- Maestro tutor del trabajo de investigación.
- Titulados investigados.
- Empleadores entrevistados.
- Investigadores

2.6.2 Institucionales

- Universidad Particular de Loja.
- Centro Universitario de la UTPL de Quito – Villa flora.

2.6.3 Materiales

- Útiles de oficina
- Cámara fotográfica.
- Grabadora de audio
- Computadora
- Servicio de internet
- Servicio telefónico
- Servicio público de transporte
- Encuestas
- Bibliografía.

2.6.4 Económicos

Los recursos económicos empleados, fueron propios empleados en:

- Impresiones
- Fotocopias.
- Movilización.
- Alimentación.
- Alquiler computador e internet.
- Pilas para cámara y grabadora

- Papelería.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

El nueve de marzo del 2013, en el auditorio de la Universidad Técnica Particular de Loja el grupo de nuevos egresados, acudimos a recibir la primera tutoría presencial de que se refiere al proyecto de investigación que propone la universidad a sus alumnos, después de ello se espera a través del EVA la guía de Trabajo de Fin de Titulación y la asignación de un tutor de tesis.

Enviada la guía por este medio, se da inicio al trabajo ya que se realizan las síntesis de los documentos sugeridos por la universidad y complementar a 10 de acuerdo a nuestro criterio, realizadas dichas síntesis y con la idea clara de lo que se trata nuestro proyecto de tesis, se nos dan a conocer los instrumentos de aplicación como un ejercicio de entrenamiento para tener la idea clara del tipo de investigación de campo que se realizará, existe la oportunidad de hacer cambios a las matrices de las encuestas, se envían ciertas observaciones y recomendaciones pertinentes.

Una vez conocida la nómina de los titulados a investigar, se procede a contactar a los titulados, por distintos medios ya que la información no tenía datos completos o actualizados y se torna a ratos imposible de localizar, ya contactados se procede a explicar de forma breve quién soy, a lo que me dedico y el porqué de mi visita o llamada y lo que necesito para cuadrar una cita de trabajo de acuerdo al tiempo que me pueda atender sin ocasionar inconveniente en su trabajo y el de su empleador.

Entonces, el día en que finalmente me atienden tanto los titulados como los directores de las instituciones donde laboran, procedo a entregar la carta que envía la universidad para que nos permita realizar la encuesta, entonces llenan la ficha de contacto donde constan sus datos personales, seguidamente se les explica cómo llenar la encuesta y se les entrega el bloque de hojas para que lo llenen junto con el lápiz 2b, de acuerdo a su criterio, en caso de alguna confusión, me permito tener un borrador de las mismas para aclarar alguna inquietud, de esta forma se realiza también la encuesta con el director (a) de la institución a quien también se le realiza una entrevista grabada.

En cada uno de los encuestados se mostraron diferentes actitudes frente al trabajo que debía realizar, en mi caso si hubo negativas, a pesar que se diluían cuando les presentaba la carta de la universidad y les explicaba con mucho tino lo que necesitaba y el porqué del estudio, en un caso tuve que acudir primero donde el director y solicitar su colaboración, quien gustoso me atendió y me dio el permiso para realizar dicho trabajo, hubo quienes se negaron a contestar los mensajes enviados por los diferentes medios de comunicación que podíamos acceder, que cuando contacté personalmente me supo decir que tengo que esforzarme mucho y creo que comparto su punto de vista pero si podemos ayudar, lo deberíamos hacer, después de todo sabemos que estamos cumpliendo con la tarea encomendada, este proceso se realizó desde el 24 de junio y duró hasta el 16 de julio del 2013 ya que no se lograba contactar a una persona que no vive en su departamento actualmente, fui hasta su casa y dejé la carta de la UTPL por debajo de la puerta, finalmente me llamó muy amable y pudimos realizar la encuesta en su lugar de trabajo, de esta forma he podido obtener el material de trabajo para la tabulación y análisis de esta investigación.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base en los resultados obtenidos, después de una interesante investigación realizada a los docentes titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica, me presto a sacar a flote la interpretación, análisis y discusión pertinentes.

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

Parte importante de esta investigación son las características de los investigados participantes.

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

A continuación se presenta un desglose de las características individuales, evidenciadas en los titulados en Ciencias de la Educación investigados.

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

Tabla No. 1 Ubicación Geográfica

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	BARRIO	CANTÓN
Escuela "AGAPE"	Santa Ana	Quito
Escuela "5 de Junio"	San Bartolo	Quito
Escuela "Méraní School"	El Edén	Quito
Escuela "10 de Agosto"	San Sebastián	Quito
No trabaja, estudia	San Bartolo	Quito
Escuela "Samuel Becket"	Bellavista	Cayambe
Escuela "Río Amazonas"	Dos puentes	Quito

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

3.1.1.2 Edad

Tabla No. 2 Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
(Menor a 20)	0	0
(21 a 30)	1	14
(31 a 40)	2	29
(41 a 50)	3	43
(51 a más)	1	14

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

La edad de este grupo de investigados, presenta un 14% entre (21-30) años de edad, el 29% son entre (31 a 40) años de edad, el 43% de los investigados están en edades entre (41 a 50) años de edad, y el 14% se ubica entre (51 a más).

De acuerdo a esta tabla, nos podemos dar cuenta, que este grupo investigado es de edad adulta en su mayor parte es decir que nos muestra también el grado de madurez y amplia experiencia.

3.1.1.3 Sexo

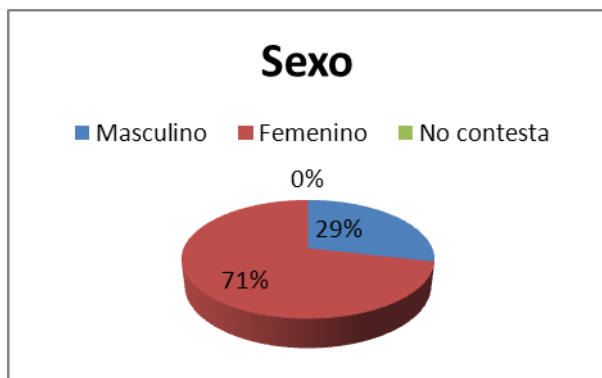
Tabla No. 3 Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	29
Femenino	5	71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 1 Sexo



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

El sexo de una muestra de 7 investigados indica, que el 71% de los investigados fueron de sexo femenino mientras que el 29% fueron de sexo masculino, tomando en cuenta que todos se graduaron en diferentes años, únicamente se puede añadir que el género femenino se inclina más por esta carrera universitaria y en su mayoría realizó sus estudios en una edad joven adulta.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

Las características académicas, están orientadas a los logros académicos alcanzados a lo largo de su vida estudiantil.

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

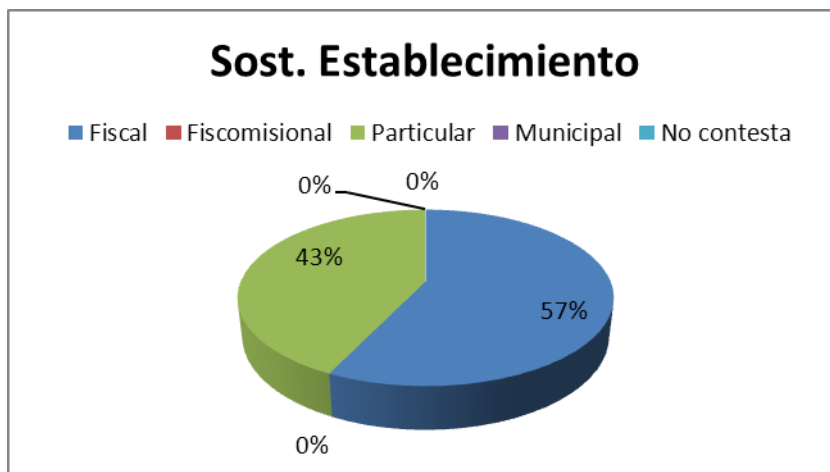
Tabla No. 4 Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fisco misional	0	0
Particular	3	43
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 2 Sostenimiento



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

En este caso es posibledarse cuenta de que el sostenimiento académico de los titulados investigados tiene un soporte de educación fiscal en su 57% y un soporte de educación particular del 43%, lo que nos hace notar el grado de aceptación que ha tenido siempre la educación fiscal por ser gratuita. Muestra resultados a la hora de escoger una opción de estudio universitario que está orientado a las facilidades de estudio en la modalidad de educación abierta a distancia, que hace posible trabajar y estudiar al mismo tiempo como una opción de estudio de libre acceso.

3.1.2.2 Tipo de educación

El tipo de educación recibida es de orden regular a su 100% ya que todos los investigados, recibieron este tipo de educación hasta el bachillerato.

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

Tabla No. 5 Nivel de estudios

Opción	Frecuencia	%
Si	1	14
No	6	86
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 3 Nivel de estudios



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

El nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura, inscribe únicamente en el 14 % de los encuestados que consiguieron otro título académico, que nos indica un grado de satisfacción y conformismo con sus logros obtenidos en el 86% de los titulados investigados, resultado que puede estar apegado a la falta de facilidades que tienen relación directa con la accesibilidad y facilidad de continuar estudiando y trabajando al mismo tiempo.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

A continuación detallaremos las características de los titulados en Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.

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.

La experiencia de este grupo investigado, nos muestra un problema de inserción laboral de las generaciones más jóvenes, que tienen poca experiencia, no ejercen su profesión o el caso de una persona que tiene cuatro años de experiencia, se encuentra trabajando pero como maestra de una sola asignatura en varios paralelos, a diferencia de cinco de siete encuestados, que ya ejercían su profesión, que mínimo tenían más de 12 años de experiencia y se graduaron apenas dentro del último quinquenio, quiere decir que eran personas con amplia trayectoria docente y que les hacía falta su

titulación en la licenciatura de educación básica como un requisito para lo que serían los cambios administrativos curriculares venideros en las nuevas reformas educativas y el cumplimiento de sus expectativas profesionales, tomando en cuenta su experiencia, preparación y actualización en sus conocimientos, además de la importancia que tiene para el docente en ejercicio, de su profesión, donde se miden las aspiraciones económicas y profesionales que reflejan un estatus social al que responde la necesidad o el resultado de su propio esfuerzo, y del compromiso del ejercicio de la docencia en todos sus lugares de trabajo, algunos directivos coinciden en que los nuevos titulados en educación a distancia necesitan hacer un compromiso de responsabilidad con su profesión, que se debe en parte a la falta de experiencia académica.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

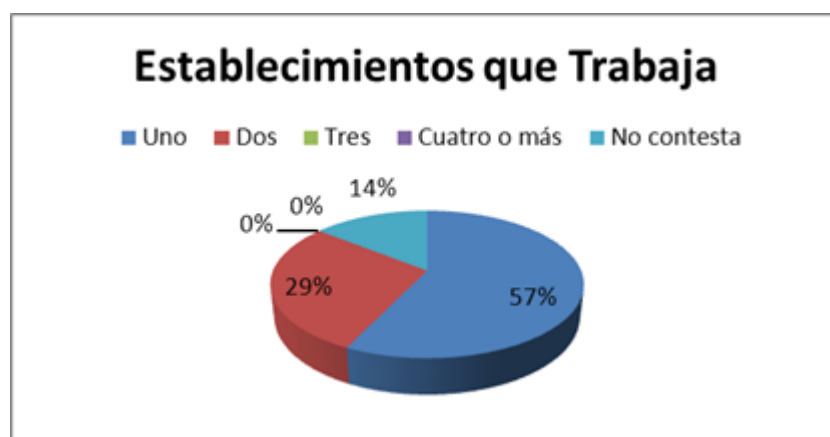
Tabla N.6 Establecimientos donde trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	57
Dos	2	29
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 4 Establecimientos que trabaja



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

De acuerdo a los datos obtenidos, un 57% de la muestra obtenida, permanece trabajando en un establecimiento y unicamente el 29% trabaja en al menos dos establecimientos educativos al mismo tiempo, así también se puede ver que el 14% de la muestra no trabaja en ningún establecimiento, esto muestra un alto grado de aceptación normal de los titulados en educación a distancia que si se encuentran trabajando en la docencia.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla No. 7 Cargo actual que Ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	29
Administrativo	0	0
Docente	4	57
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 5 Cargo actual que ocupa



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

El cargo que ocupa el 57% de la muestra es el de docentes, el 29% ocupa un cargo de directivo con experiencia en este campo ya que lo han mantenido por varios años, inclusive antes de acceder a los estudios en la universidad, unicamente el 14% de la muestra no tiene un lugar de trabajo y por ende un cargo que desempeñe.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla No. 8 Tipo de Contrato Laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	43
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	1	14
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	29
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 6 Tipo de Contrato Laboral



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

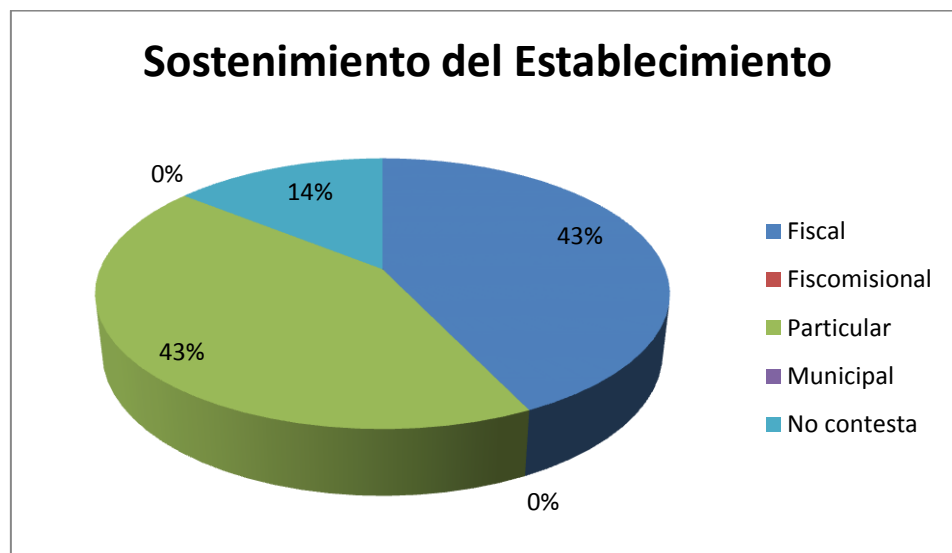
Tabla No. 9 Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	43
Fisco misional	0	0
Particular	3	43
Municipal	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 7 Sostenimiento del Establecimiento



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Las características del trabajo donde desempeñan sus actividades los docentes, titulados en la educación abierta a distancia, son:

En un 43% con partida fiscal ya que el establecimiento de la institución es de sostenimiento fiscal, un 29% de la muestra tiene contrato indefinido y un 14% tiene un contrato de tiempo parcial en establecimientos de sostenimiento particular y unicamente un 14% no tiene contrato alguno.

Podemos entonces notar que existe una buena inserción laboral de tipo fiscal y particular, se encuentra un problema de inserción laboral del 14% de la población investigada, que también está orientada a situaciones personales que impiden su ejercicio como docente.

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

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

El grado de relación que existe entre la formación universitaria y su actividad laboral es una relación muy directa ya que todo lo aprendido en la universidad es, un aporte científico necesario en todos los docentes, lastimosamente se nota un desfase entre la teoría y la aplicación práctica ya que la espontaneidad de la misma, necesita de experiencia y aprendizaje práctico, que solo se puede aprovechar en las aulas de trabajo, en el ejercicio de la profesión que como esencia docente, necesita que se desarrolle oportunamente.

3.2.2 Grado de importancia y realización que titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

La importancia en la realización de las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación que se agrupan en siete aspectos como parte de un inventario de tareas del trabajo docente.

Muestra, el grado de importancia que tanto titulados como directivos consideran desde una apreciación valorada como nada, poco, bastante, y mucho o alto, entonces de acuerdo a los datos obtenidos, en comparación del baremo estadístico de Titulados y Directivos, que se encuentra medido en un promedio estandarizado sobre 10, podemos decir que.

Los datos obtenidos, dan cuenta de un alto nivel de importancia a las actividades propias de la labor docente que deben realizar en sus establecimientos educativos, la opinión de ellos es muy similar y los resultados obtenidos de la encuesta ya que indican que el nivel de importancia otorgada, esta sobre un promedio de 8,5 /10 como mínimo y de 10/10, como máximo.

3.3 Valoración docente de la profesión:

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

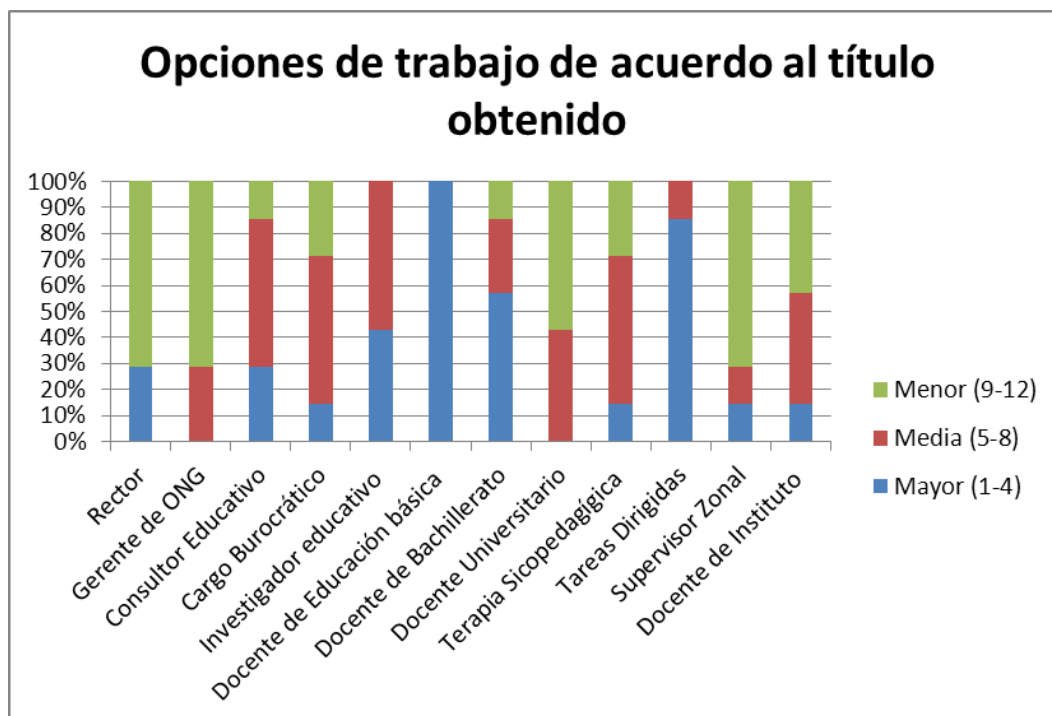
Tabla No. 10 Opciones de trabajo de acuerdo al título obtenido

Opción	Mayor (1-4)	Media (5-8)	Menor (9-12)
Rector	2		5
Gerente de ONG		2	5
Consultor Educativo	2	4	1
Cargo Burocrático	1	4	2
Investigador educativo	3	4	
Docente de Educación básica	7		
Docente de Bachillerato	4	2	1
Docente Universitario		3	4
Terapia Psicopedagógica	1	4	2
Tareas Dirigidas	6	1	
Supervisor Zonal	1	1	5
Docente de Instituto	1	3	3

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 8 Opciones de trabajo de acuerdo al título obtenido



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Las opciones de trabajo de acuerdo al título obtenido se toma en cuenta, en tres rangos que son:

Cargo de mayor opción a los puntos 1,2,3,4;

Cargo de opción media a los puntos 5,6,7,8

Cargo de menor opción a los puntos 9,10,11,12

Con un rango de cuatro puntos cada opción, que va de acuerdo al orden de calificación que cada titulado investigado escogió en la encuesta realizada.

Rector es un cargo que muestra un 28% como un cargo de mayor opción y un 72% como un cargo de menor opción, esto se debe a que la aspiración a este cargo con la nueva reforma que tiene la ley en nuestro país, necesita la obtención de títulos de cuarto nivel.

Gerente de ONG se considera el 28% como un cargo de opción media y el 72% como menor opción.

Consultor educativo tiene un 29% como cargo de mayor opción, un 57% como cargo de opción media y un 14% como menor opción.

Cargo Burocrático, presenta un 14% como cargo de mayor opción, un 57% como cargo de opción media y un 29% como cargo de menor opción.

Investigador Educativo es un cargo que presenta un 43% como mayor opción y un 57% como una opción media, esto nos indica que este cargo es uno de los mejores opcionados para los docentes como opción media.

Docente de Educación Básica, este cargo es por excelencia el cargo de mejor opción para los titulados ya que presenta un 100% como mayor opción de trabajo, es el pico donde permanece laborando actualmente, la mayor parte de los titulados investigados.

Docente de Bachillerato, este es un cargo que también mantiene 57% de mayor opción de trabajo, un 29% como opción media y un 14% como opción menor, esto quiere decir que esta también es una opción más probable de acertar con este título.

Docente Universitario, este es un cargo que se mantiene como de menor opción, el 57% lo considera así, mientras que el 43% lo considera una opción media, y

nuevamente se toma en cuenta las reformas de la ley de educación que para ser maestro universitario es necesario obtener un título de cuarto nivel.

Terapia Psicopedagógica, presenta un 14% como un cargo de mayor opción, esta es una opción de término medio, donde presenta un 57% que puede ser una opción de trabajo razonable entre las aspiraciones de los docentes y un 29% lo considera un cargo de menor opción.

Tareas dirigidas, esta opción de trabajo presenta un 86% como cargo de mayor opción y un 14% como una opción media, entonces nos podemos dar cuenta de que esta es una de las más opcionadas, después de la opción de docente de educación básica.

Supervisor Zonal, este cargo presenta unicamente el 14% de mayor opción y otro 14% como cargo de opción media, mientras que el 71% de la muestra, lo presenta como un cargo de menor opción.

Docente de Institutos, esta es una opción de trabajo que presenta un 43% como opción media de trabajo y un 43% como menor opción de trabajo.

Los cargos más opcionados son los de docente de educación básica y tareas dirigidas e inclusive se puede tomar en cuenta el de docente de bachillerato, como cargo de opción media se encuentran, consultor educativo, cargo burocrático, investigador educativo y terapia psicopedagógica, en cambio los cargos de menor opción son los de rector, gerente de ONG y de supervisor Zonal.

3.4 Satisfacción docente

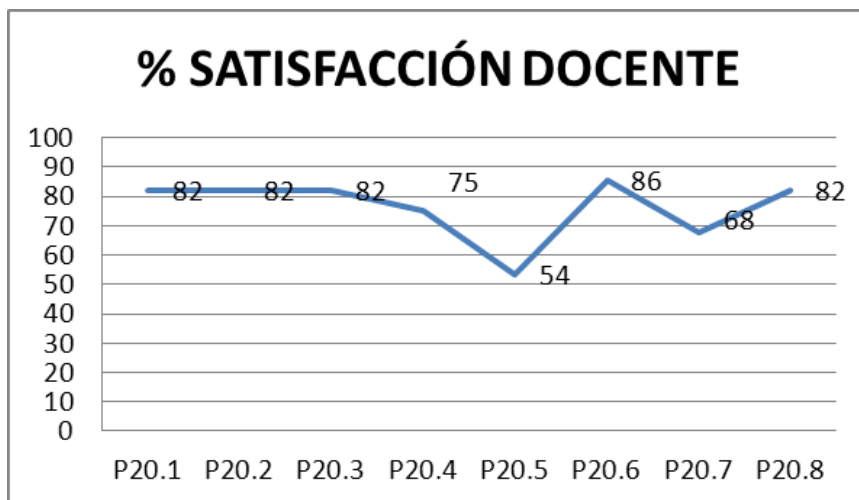
Tabla No. 11 Satisfacción Docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	82
P20.2	3	82
P20.3	3	82
P20.4	3	75
P20.5	2	54
P20.6	3	86
P20.7	3	68
P20.8	3	82

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 9 Satisfacción Docente



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

La satisfacción Docente, es un elemento fundamental en la vida de los titulados investigados ya que es el reflejo de un sentimiento de comodidad, con la carrera que eligieron para su realización profesional.

Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

El prestigio obtenido en el entorno laboral, son situaciones donde se muestra un 82% y corresponde a muy satisfecho.

La posibilidad de ascensos laborales en la institución, alcanza un 75% de satisfacción mientras que.

El salario docente acorde con las funciones realizadas tiene una baja y presenta un 54% de mediana satisfacción.

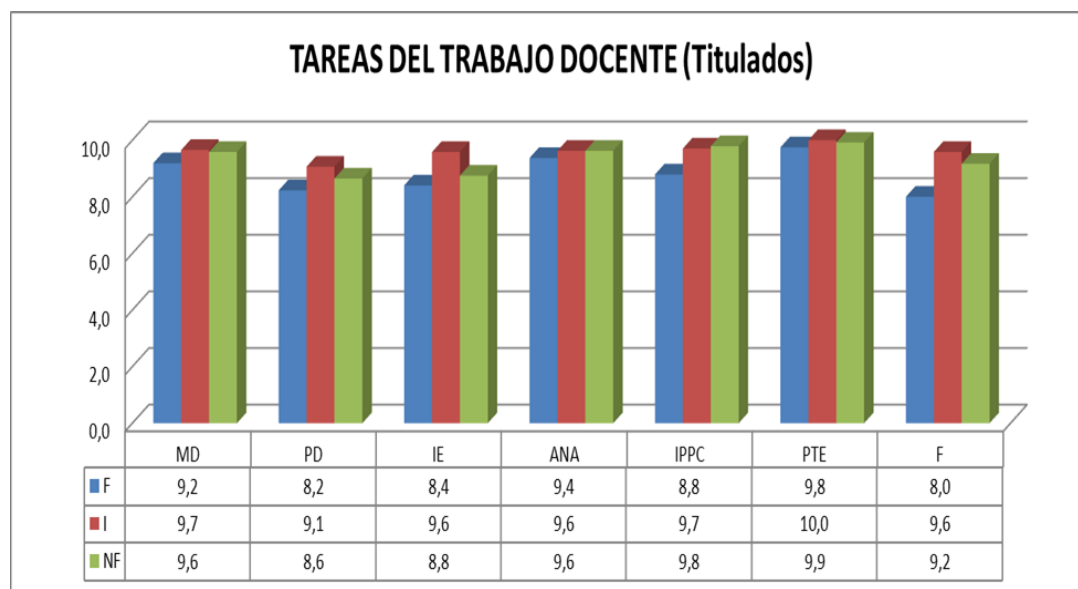
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera de aula, tiene el nivel más alto de satisfacción con un 86%, es decir muy satisfecho.

La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos unicamente alcanza un 68% de medianamente satisfecho.

La relación y o crecimiento personal, muestra un 82% que corresponde a un estado muy satisfecho.

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

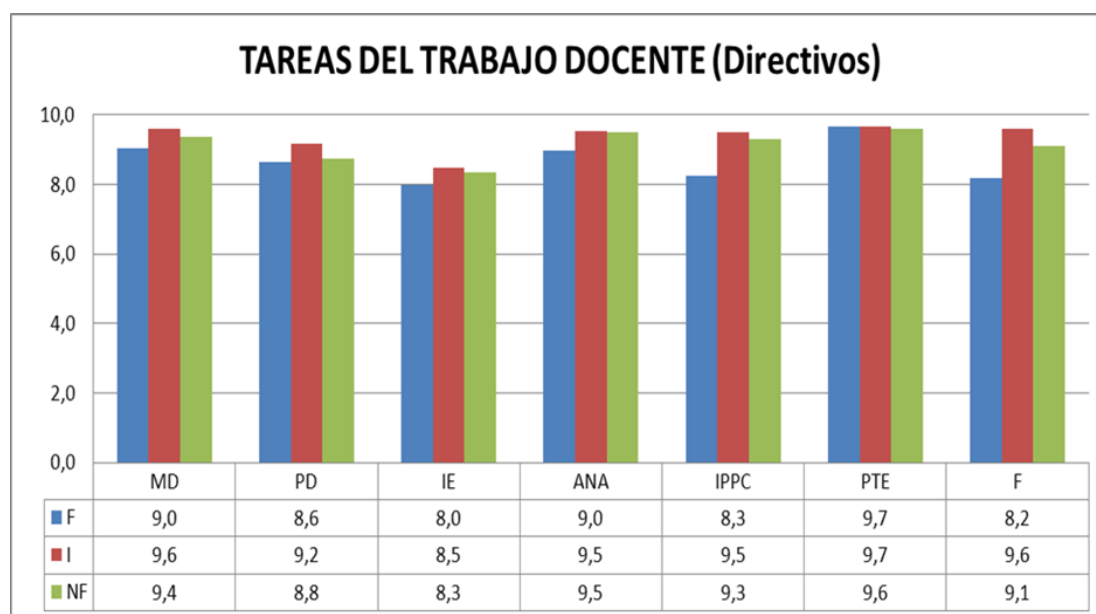
Gráfico No. 10 Inventario de Tareas del Trabajo Docente (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 11 Inventario de Tareas del Trabajo Docente (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Este inventario de tareas está organizado en siete aspectos que engloban las competencias de lo que constituye el ejercicio del titulado en educación general básica, estos aspectos son: Metodológico-Didáctico (MD), Práctica Docente (PD), Investigación Educativa (IE), actividades Académicas, Normativas y Administrativas (ANA), Interacción Profesor-Padre de Familia y Comunidad (IPPC), Profesores y Trabajo en Equipo (PTE), y Formación (F). Dichos aspectos forman un todo relacionado con tres apreciaciones que son de frecuencia, importancia y nivel de formación medidos en un promedio estandarizado sobre 10.

De acuerdo a los gráficos de los grupos investigados, tenemos que el nivel más alto de la frecuencia, es decir, el número de repeticiones de una tarea alcanza en promedio un 9,8 y 9,7.

La importancia que mide la prioridad de la realización de tareas, alcanza un promedio de 10 y 9,7.

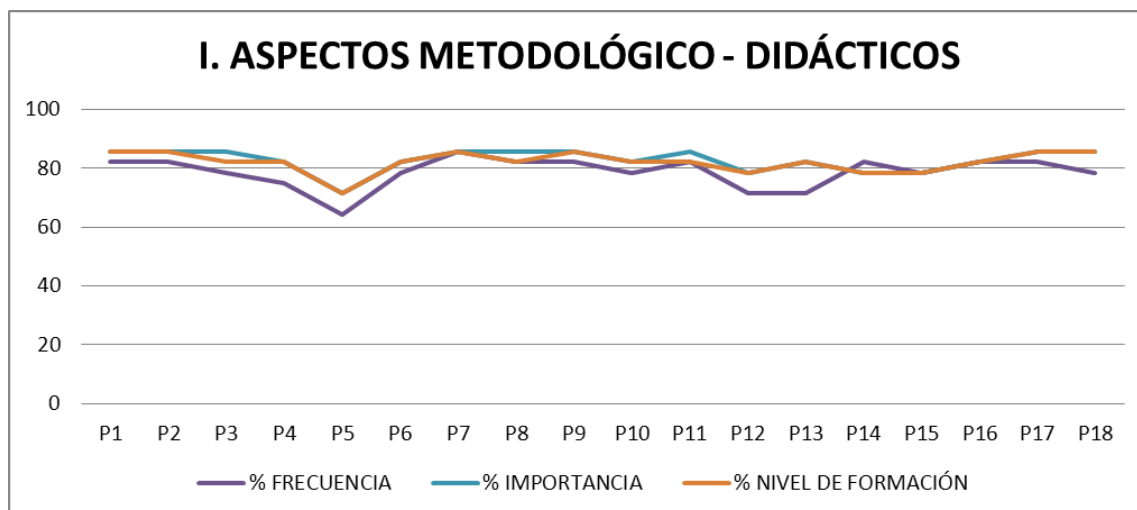
La formación del docente, alcanza un promedio de 9,9 y 9,6 que a criterio de titulados y directivos, alcanza el nivel más alto del Baremo, que se encuentra en (PTE), donde se hace una apreciación enfocada a la planificación, organización, supervisión de proyectos de trabajo, circuitos de estudio y actividades educativas de tipo social, cultural o deportivo.

Podemos notar niveles más bajos que se presentan en (PD), (IE) y (F) de acuerdo a la frecuencia y nivel de formación según el criterio de titulados y directivos.

El nivel de formación presenta niveles bajos que coinciden en (PD), (IE) y (F) de acuerdo al criterio de los grupos investigados.

3.5.1 Aspectos metodológico–didácticos que desarrolla el titulado.

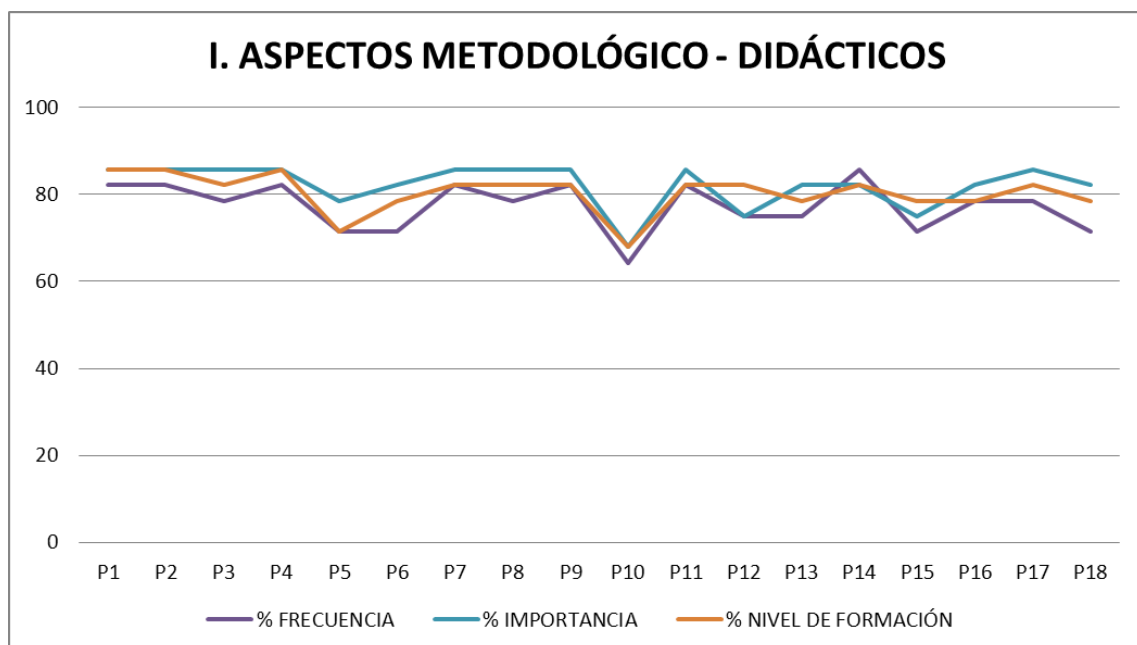
Gráfico No. 12 Aspectos Metodológico-Didácticos (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 13 Aspectos Metodológico-Didácticos (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Los aspectos metodológico-didácticos, divididos en 18 tareas, muestran actividades de preparación pedagógica del docente, para el aprovechamiento de recursos, empleados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la orientación y buen desempeño docente hacia los niños en el proceso educativo, que son parte de un sistema, que a criterio de los grupos investigados, muestran resultados en sus tres variaciones: frecuencia, importancia y nivel de formación.

En la (P5) que se refiere a la organización de espacios en el aula, que puede estar apegada a una realidad del sistema educativo, tomando en cuenta que existe una gran aceptación de la educación fiscal en nuestro país, los espacios a donde asisten los niños y niñas no se pueden prestar para una organización de espacios diferentes en el aula, muy a pesar de los estándares de calidad que se deben cumplir en todos los establecimientos educativos.

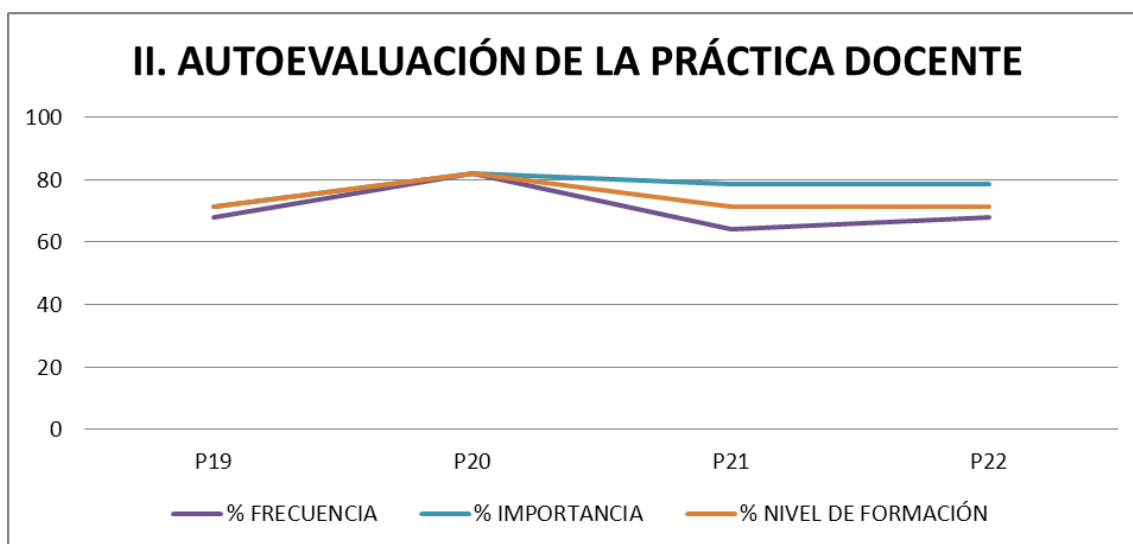
En la (P10) de los directivos, que se refiere a la aplicación de psicología de la educación en el aula, que debe ser porque en cada institución educativa es necesario contar con al menos un sicólogo que se haga cargo de este tipo de tareas, los docentes opinan que en el diario vivir con los niños y niñas, se dan diferentes tipos de situaciones en las que en lugar de acudir a un sicólogo de turno, se toman decisiones y procedimientos de intervención que le corresponde al docente como parte de su trabajo.

Se puede notar también que una de las fortalezas que tiene el sistema es la que tiene que ver con (P7), que se refiere a la creación de climas favorables de enseñanza-aprendizaje y cuenta con una variación casi similar por parte de los titulados en este aspecto.

“Se relacionan directamente con la seguridad, confort, habilidad y dimensionamiento de la edificación escolar, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad de forma integra, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 47)

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

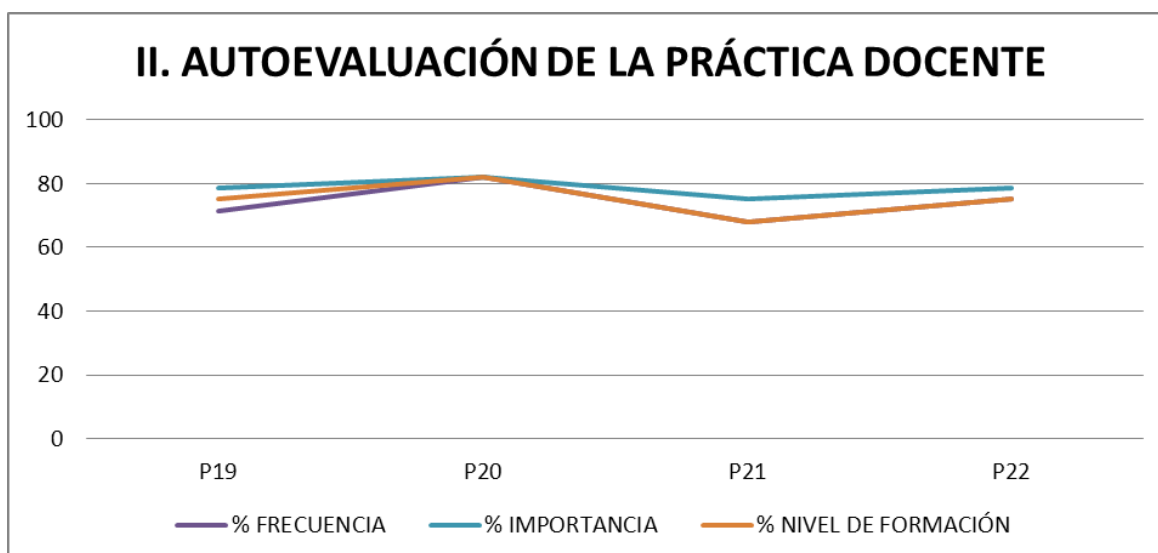
Gráfico No. 14 Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 15 Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Autoevaluación de la práctica docente, dividido en cuatro aspectos importantes de autoanálisis y evaluación, indica un análisis al trabajo realizado y evaluación para tomar en cuenta posibles soluciones a procesos educativos con bajo rendimiento. El análisis de los dos grupos investigados se determina, y sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

En la (P19) que se refiere a el autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, presenta una debilidad en al frecuencia y el nivel de formación.

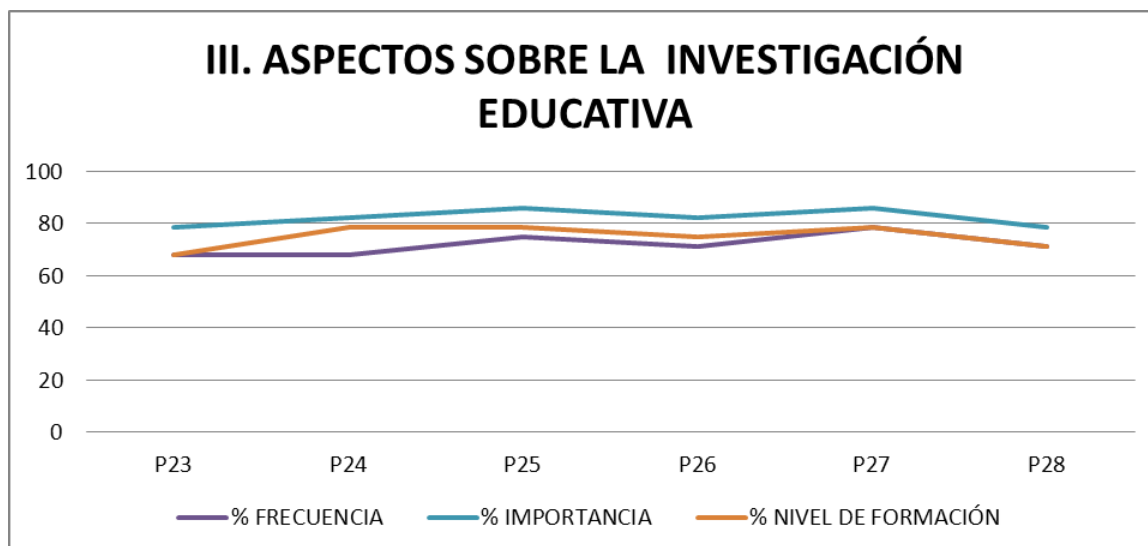
En la (P20) que se refiere a evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, se presenta como una fortaleza que rinde cuentas importantes de la ejecución del buen funcionamiento del sistema educativo.

En la (P21) que se refiere al análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, se presenta un nivel muy bajo de sus variables a excepción de la importancia que por lo general, lleva el nivel más alto esto se debe a que dichos aspectos se pueden dar a menudo o se pueden dejar de lado.

“Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 11)

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educa que desarrolla el titulado.

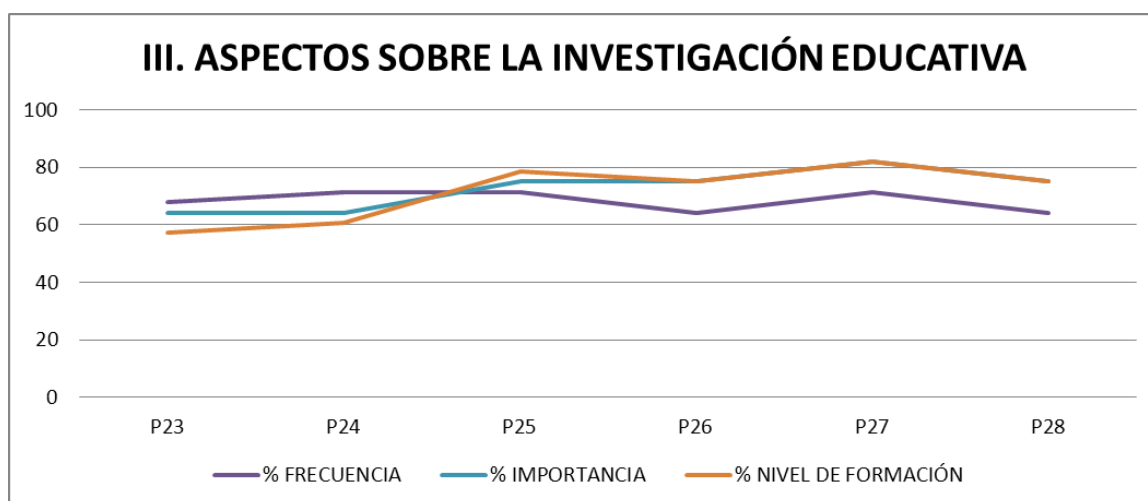
Gráfico No. 16 Aspectos sobre la Investigación Educativa (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 17 Aspectos sobre la Investigación Educativa (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Aspectos sobre la Investigación educativa, divididos en seis puntos que engloban las diferentes formas de investigación educativa, la realización de este tipo de actividades, los directivos consideran que son ocasionales en el docente como parte de su

trabajo, de acuerdo al análisis de los dos grupos investigados, con sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

En la (P23) que se refiere a conducir investigaciones relacionadas a su labor, presenta el nivel más bajo en la frecuencia y el nivel de formación.

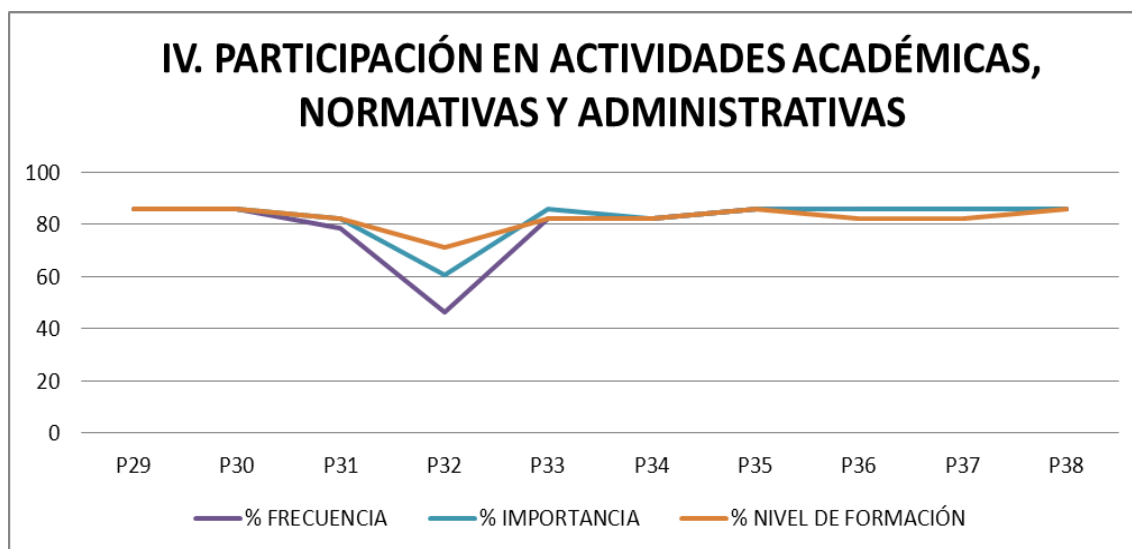
En la (P24) que se refiere a participar en proyectos de investigación educativa que presenta un nivel un tanto bajo en la frecuencia de aplicación y de igual manera en el nivel de formación que puede deberse a factores de coordinación institucional de acuerdo a los requerimientos de este tipo de proyectos.

En la (P27) se refiere a implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, es en cambio el factor primordial que fortalece este aspecto tan importante que se presenta en el nivel más alto principalmente en el nivel de formación, este es un punto en el que se trabaja en la actualidad con mucho énfasis ya que existe la necesidad de tomar conciencia e iniciativa en proyectos que principalmente tienen que ver con la conservación del medio ambiente por ejemplo que requieren de la colaboración de todo el alumnado.

“Los estándares de Gestión educativa, Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 7).

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

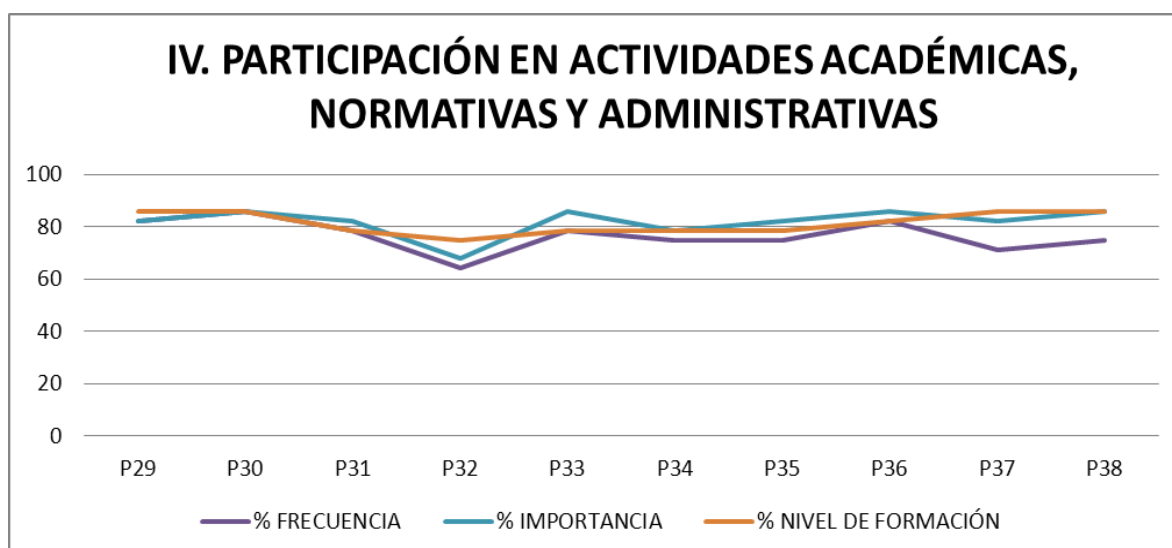
Gráfico No. 18 Participación en actividades académicas normativas y administrativas (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 19 Participación en actividades académicas normativas y administrativas (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas, divididos en diez actividades, en su especie, son importantes y necesarias en su mayoría, de acuerdo al análisis de los dos grupos investigados determina, con sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

En la (P32) que se refiere a ejercer funciones administrativas, es un reto que la mayor parte de encuestados, principalmente titulados no les agrada por el grado de responsabilidad que necesita ese tipo de trabajo.

En la (P29) de las reuniones de padres de familia, se muestra un gran interés ya que es una de las necesidades de las instituciones educativas, el tener un contacto cercano con las familias de los estudiantes para poder contar con su colaboración en caso de ser necesario.

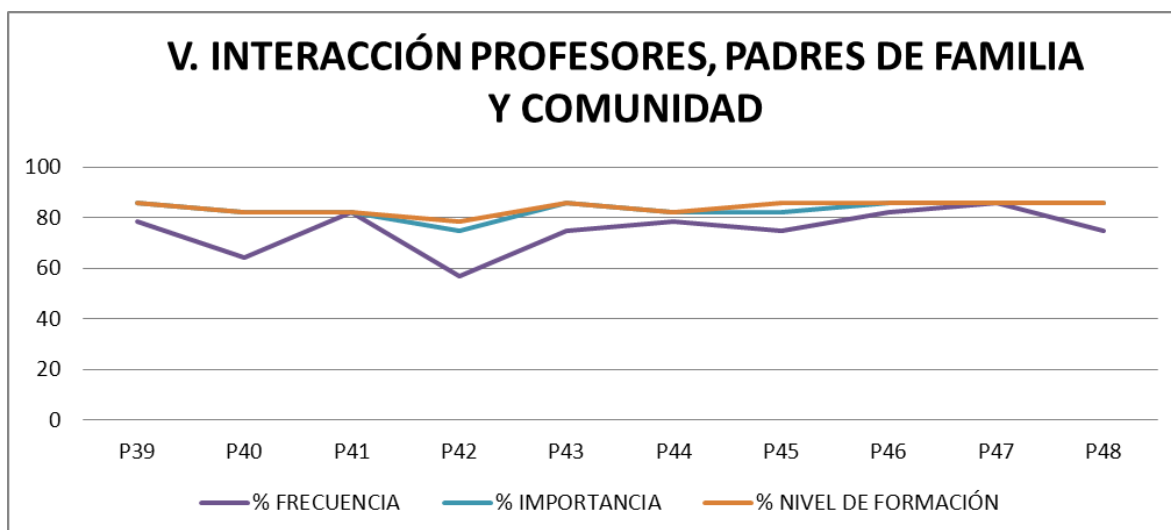
En la (P30), Participar en juntas de profesores, presenta un nivel alto de sus tres variables como parte importante del ejercicio de la evaluación y estudio de casos difíciles en busca de soluciones a los problemas.

En la (P35) Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo como parte de un lugar y de un equipo de trabajo en función del mejor aprovechamiento de recursos en la institución.

En la (P38) Conocer y aplicar códigos de convivencia, muestra un nivel alto de aplicación en sus tres variables ya que es necesario contar con buenas costumbres educativas por parte de todos los miembros del sistema educativo.

3.5.5 Interacción profesor padres de familia y comunidad del titulado

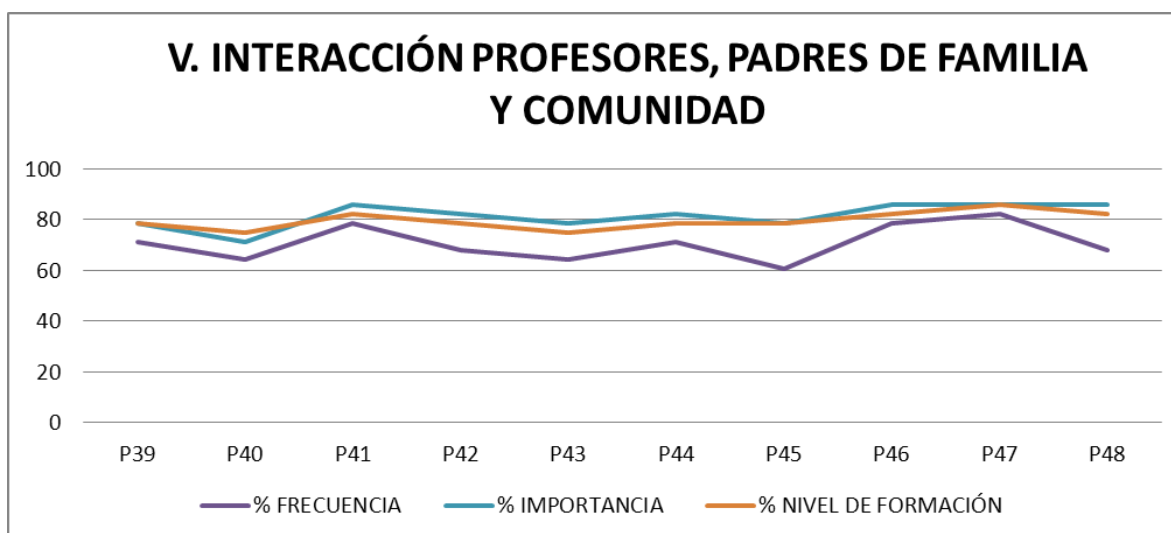
Gráfico No. 20 Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 21 Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Interacción profesor, padres de familia y comunidad, divididos en diez aspectos, donde se determina el grado de colaboración con las familias y la comunidad, de acuerdo al análisis de los dos grupos investigados determina, con sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

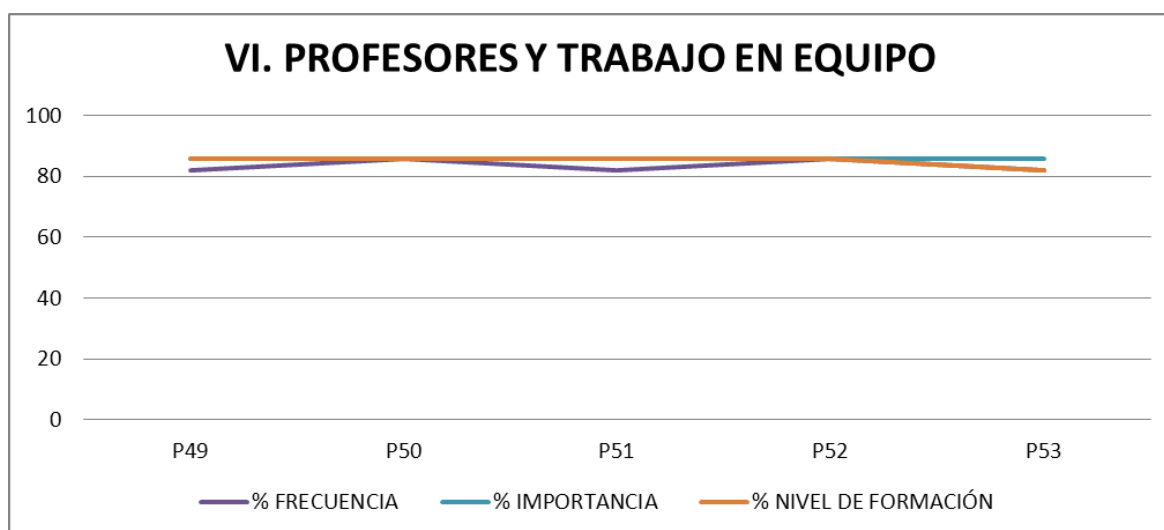
En la (P40) que habla de colaborar en programas de desarrollo comunitario se muestra como una debilidad en el proceso ya que los niveles son un poco bajos aunque no creo que presenten un problema.

En la (P42) que habla de interactuar con padres de familia dentro y fuera de la institución, se presenta también un nivel bajo ya que este tipo de situaciones deben tratarse con mucho cuidado.

En la (P47) que se refiere a atender a representantes legales, se puede mirar que es una de las preguntas que tienen un nivel muy alto de actividad ya que es oportuno, necesario y normal desde cualquier punto de vista, para mantener una relación de respeto y consideración mutuo entre representantes legales y maestros.

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

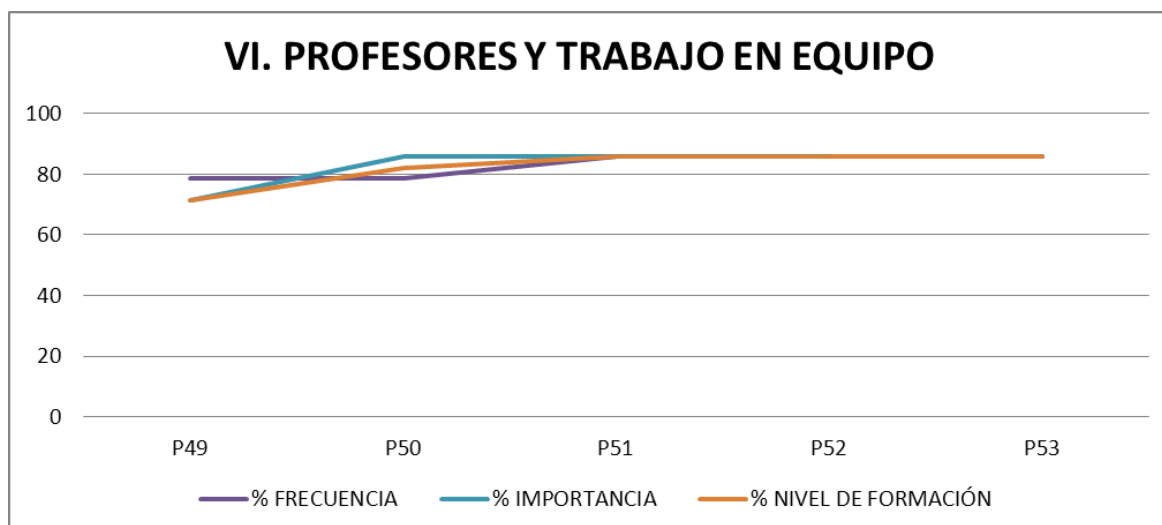
Gráfico No. 22 Profesores y Trabajo en Equipo (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 23 Profesores y Trabajo en Equipo (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Profesor y trabajo en equipo, tomando en cuenta que estas actividades son únicas, exclusivas e inexcusables y se deben cumplir a cabalidad, tienen una diferencia de apreciación no muy distante, de acuerdo al análisis de los dos grupos investigados con sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

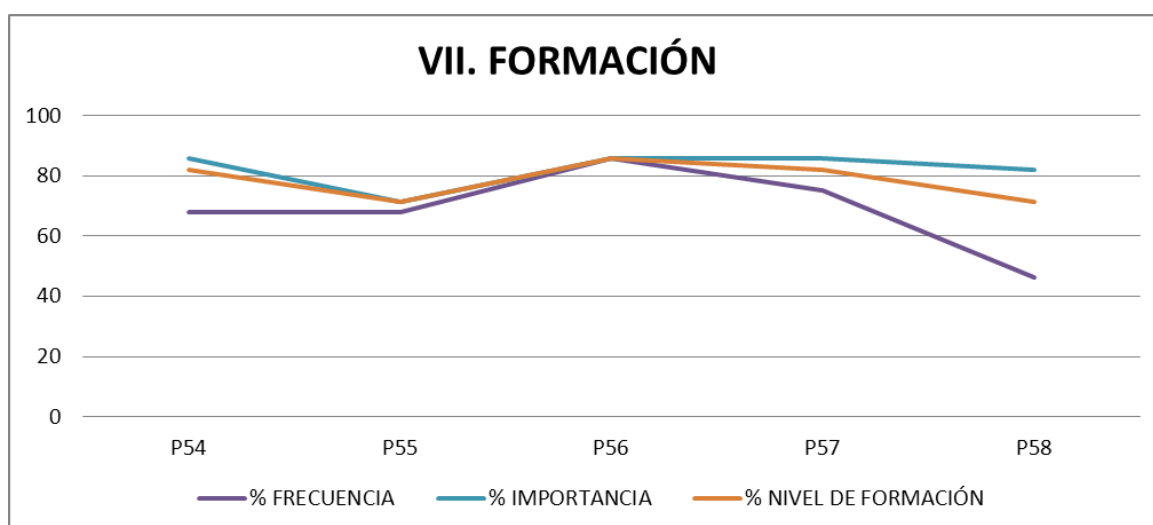
En la (P49) que se refiere a reuniones de planificación con otros docentes, presenta una pequeña variación hacia abajo en la frecuencia y la importancia.

En la (P52) que se refiere al trabajo en proyectos curriculares en equipo, presenta un nivel excelente en su nivel de formación tanto para los titulados como para los directivos.

“Los estándares de calidad de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo”. (Ecuador, Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, 2009, pág. 15).

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

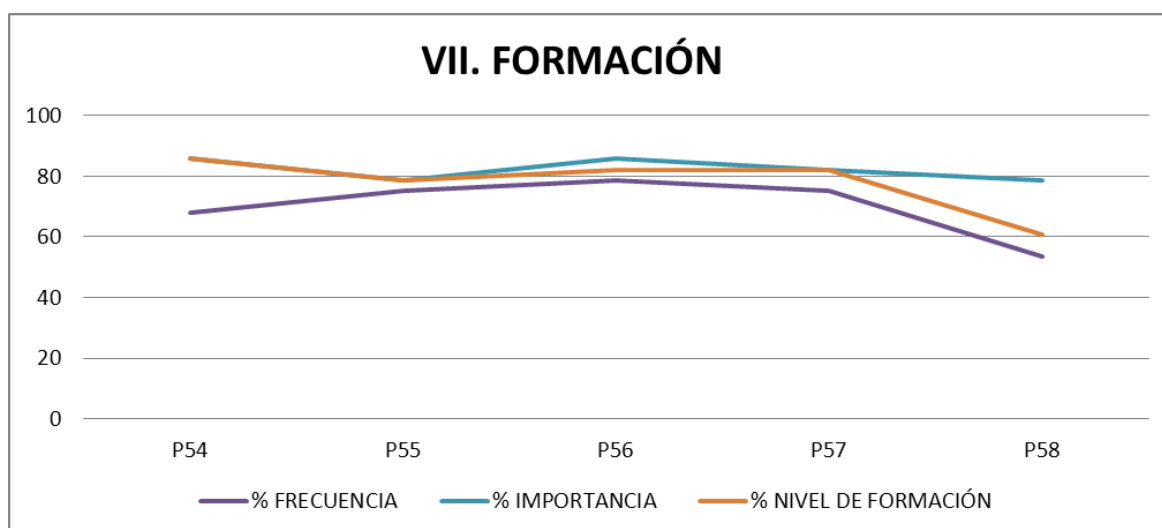
Gráfico No. 24 Formación (Titulados)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Gráfico No. 25 Formación (Directivos)



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

Formación, divididos en cinco tareas, que mide una formación adecuada y acorde a las necesidades educativas como una herramienta primordial de trabajo para todo

docente, de acuerdo al análisis de los dos grupos investigados, con sus variables: frecuencia, importancia y nivel de formación:

En la (P56) que se refiere a asistir a cursos de actualización de cursos de tecnologías de la información, se encuentra en un nivel muy alto por parte de los grupos investigados ya que como parte de su formación es fundamental y necesaria dicha actualización.

En la (P58) que se refiere a asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, y alcanza un nivel un poco bajo, este es un aspecto en el cual los docentes normalmente no se preparan, y es además confirmado por los directivos.

CONCLUSIONES

- El título de educación básica tiene una opción de trabajo que lidera como docente de educación básica, además se puede optar por opciones como tareas dirigidas o maestro de bachillerato, pero teniendo en cuenta las últimas reformas a las leyes, únicamente se aspiraría a estas opciones.
- La educación continua es fundamental, la capacitación académica de los profesionales, debe estar acorde a sus necesidades para un funcionamiento óptimo del sistema educativo.
- La formación académica es un pilar fundamental de la educación de los titulados en educación básica, pero en el ejercicio de la docencia, se nota un desfase entre el conocimiento científico y la aplicación de metodologías y didácticas prácticas de los titulados en la modalidad a distancia.
- La frecuencia con la que ejecutan su labor docente, en relación a la investigación realizada, tiene ciertas falencias en relación a la práctica docente, investigación educativa y formación.
- La importancia que tanto titulados como directivos le dan a la aplicación de las competencias generales y específicas, otorga un nivel muy alto ya que así lo exige el sistema de educación que en nuestro país ultimamente ha dado cambios muy importantes.
- El nivel de formación considerada como la base fundamental del conocimiento para la aplicación que se da a las competencias adquiridas por los docentes, tiene un nivel bajo en lo que se refiere a la práctica docente, la investigación educativa y la formación, que se ajusta y coincide con los niveles de frecuencia de los aspectos mencionados.
- De acuerdo al inventario de tareas, se concluye que se debe proponer estrategias de aprendizaje de los maestros de educación abierta a distancia, presenciales de metodología educativa.

RECOMENDACIONES

- Las universidades, lleguen a convenios con el ministerio de educación para que los alumnos de licenciatura en educación básica, puedan hacer prácticas docentes en las escuelas fiscales a nivel nacional y que estas sean remuneradas, para que los nuevos maestros se puedan nutrir de la amplia trayectoria y experiencia, de la práctica del ejercicio docente, dando la importancia que necesita el sistema para su mejor desembolvimiento.
- Fomentar la continuidad de los estudios en los titulados en ciencias de la educación con la apertura de diferentes cursos, diplomados o maestrías que promuevan la preparación y continuidad en sus estudios para una mayor apertura y mejores opciones de trabajo.
- La aplicación de seminarios o talleres presenciales en donde los estudiantes aprendan las diferentes técnicas de enseñanza-aprendizaje, es decir no solo la presentación de una tarea y redundar sobre el mismo tema, se necesita talleres de aprendizaje y aplicación en donde el estudiante universitario aprenda como debe enseñar a sus alumnos.
- La universidad debería crear cursos, de aplicación de las diferentes áreas de la educación, en diferentes áreas, para que así sus estudiantes titulados, puedan acceder mejores prácticas docentes, metodologías de investigación educativa y mejor formación académica.
- Se recomienda la aplicación de salas de lectura, de arte y de otro tipo de actividades que se puedan realizar con los niños en clases, para que de esta forma se pueda acceder a una organización de salas de uso académico diferenciado, dando la importancia que el sistema requiere para la aplicación de una enseñanza de calidad, principalmente en el caso de las instituciones públicas.
- Con la aplicación de talleres presenciales enfocados a la aplicación de prácticas docentes que favorezcan, el conocimiento y aplicación de metodologías enfocadas a un buen nivel de educación en nuestro sistema educativo.
- Se recomienda que dentro del estudio y aplicación de las diferentes metodologías de aplicación de los conocimientos científicos, se ejecuten talleres de aprendizaje y aplicación de didácticas novedosas para un buen desempeño del trabajo del docente en su labor profesional.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1 Tema

Realizar talleres presenciales de aprendizaje y aplicación con énfasis en la aplicación de metodologías, en los centros asociados de la UTPL, con alumnos que se preparan para ejercer la docencia en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, durante seis jornadas previo y durante la práctica docente.

4.2 Justificación

Después de haber realizado la investigación acerca de las competencias generales y específicas del ejercicio docente agrupadas estratégicamente en siete aspectos primordiales que son: Metodológico-Didáctico, Práctica docente, Investigación educativa, Actividades académicas, normativas y administrativas, Interacción profesor, padres de familia y comunidad, Trabajo en equipo y Formación. Todas medidas en variables, de frecuencia, importancia y nivel de formación.

Esta investigación se realizó a siete ex estudiantes titulados en la Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el último quinquenio comprendido entre (2007-2012), y a sus respectivos directivos empleadores, en los cantones de Quito y Cayambe.

Con la aplicación de una encuesta realizada tanto a titulados como a directivos se obtuvieron los datos que se tabularon, analizaron, discutieron e interpretaron, de acuerdo a los valores encontrados en el baremo y su respectivos gráficos del inventario de tareas de cada grupo investigado, se ha podido determinar que las valoraciones más bajas tienen que ver con tres aspectos, que son la práctica docente, la investigación educativa y la Formación en sus variables de la frecuencia, que corresponde al número de veces de ejecución de una tarea y el nivel de formación, que posee el docente para realizar dicha tarea.

La frecuencia con la que se realizan las actividades como la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia que indica un análisis al trabajo realizado y evaluación para tomar en cuenta posibles soluciones a procesos educativos con bajo rendimiento.

La frecuencia en la Investigación educativa al conducir investigaciones relacionadas a su labor, el participar en proyectos de investigación educativa y realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, son situaciones que pueden depender de la organización institucional.

La frecuencia en la formación de asistir a cursos de actualización de tecnologías de la información y asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua mantiene una frecuencia muy baja y muestra la falta de interés por parte de los docentes.

4.3 Objetivo General

- Conocer metodologías didácticas a aplicar durante el proceso de enseñanza aprendizaje , que promuevan el trabajo reflexivo, activo y participativo de los niños/as, durante la práctica docente y que servirá para su ejercicio profesional.

4.4 Objetivos Específicos

- Fortalecer competencias de los futuros maestros para el buen desenvolvimiento durante el desarrollo de sus clases prácticas.
- Proporcionar alternativas de métodos, técnicas y estrategias que pueden aplicar durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Propiciar la participación espontánea y activa de los niños/as durante la adquisición de nuevos conocimientos.

4.5 Metodología: Matriz del marco lógico

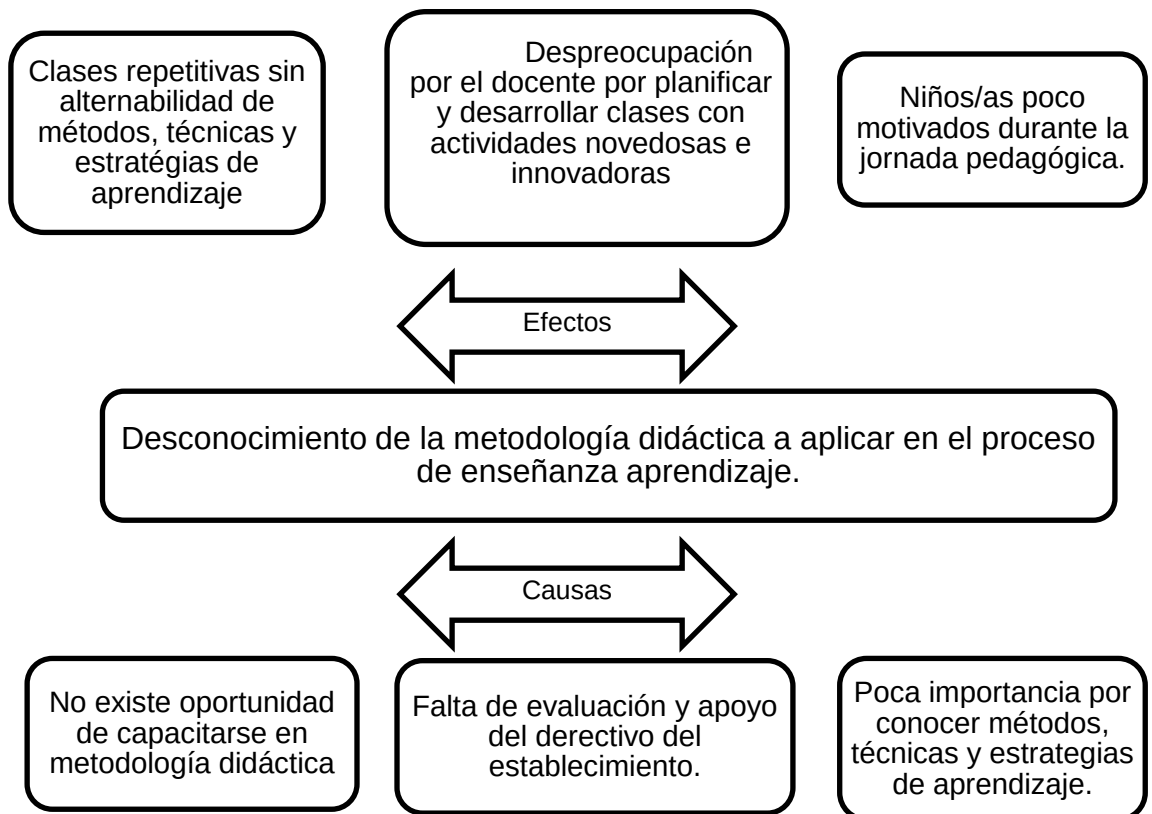
4.5.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	-Escasos conocimientos prácticos en la utilización y aplicación de nuevas metodologías didácticas. -Insuficientes estudios de tipo investigativo relacionados a la educación. - No hay interés por realizar estudios de tipo investigativo de educación. - La falta de actualización de conocimientos tecnológicos y de otro idioma.	-La aplicación de talleres presenciales de capacitación de metodologías y técnicas didácticas. - Apoyo por parte de el orden regulador en la institución que motive la realización de proyectos educativos. - Búsqueda de mejorar profesionalmente.	-Desinterés en la aplicación de metodologías didácticas. - Investigación llevada a efecto sin la seriedad del caso. - Falta de tiempo, de dinero y de compromiso personal profesional.
Directivos	-Falta de predisposición para contratar titulados en educación a distancia. -No se dan buenos procesos de gestión para favorecer el desarrollo profesional de todos los involucrados para un buen funcionamiento del sistema educativo.	-Se realicen convenios con el ministerio de educación, para que los aspirantes a docentes puedan hacer práctica docente en las escuelas fiscales. -Inspeccionar el buen funcionamiento de las instituciones educativas	-Sobre población de titulados en educación básica desempleados. -Escasas oportunidades de trabajo. -Falta de organización en la institución.

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

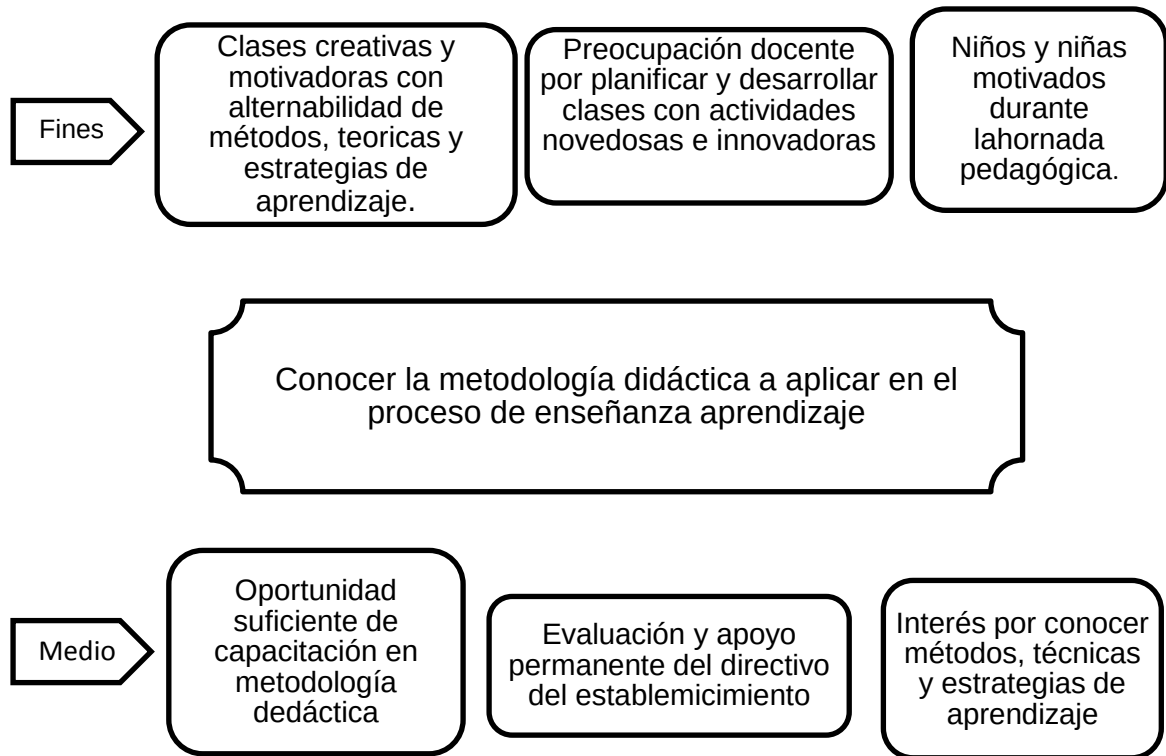
4.5.2 Análisis de problema



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

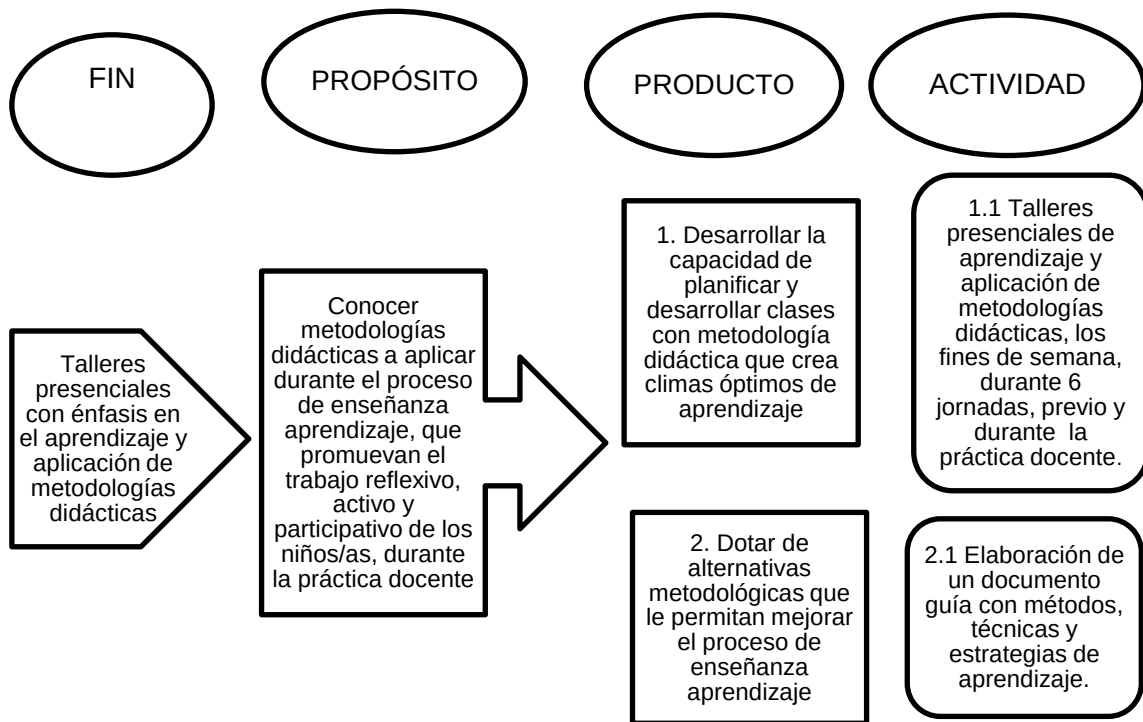
4.5.3 Análisis de objetivos



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

4.5.4 Análisis de estrategias



Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

4.6 Plan de acción (etapa de planificación)

4.6.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO). Talleres presenciales con énfasis en el aprendizaje y aplicación de metodologías didácticas	Estudiantes universitarios cumplan con los talleres presenciales como requisito para la práctica docente con una evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes para su aplicación en la práctica docente.	Planificación de clases de acuerdo al currículo correspondiente. Utilización de las diferentes herramientas de educación	Negativa de la universidad de aplicar estos talleres por considerar que no son necesarios.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL). Conocer metodologías didácticas a aplicar durante el proceso de enseñanza aprendizaje, que promuevan el trabajo reflexivo, activo y participativo de los niños/as, durante la práctica docente	El alumno universitario tiene la oportunidad de aprender y ampliar su imaginación y sus capacidades a través de los talleres presenciales previos a la práctica docente, adquiriendo competencias generales y específicas de aplicación.	Calificación, registro y comprobación de las diferentes actividades, que registren la actitud y de la aptitud docente al ejecutar un conocimiento pedagógico. Crear un registro de recomendaciones de aplicación de juegos, dinámicas, canciones y recomendaciones, de acuerdo al tema a tratar.	Cumplimiento irresponsable por parte de los futuros maestros en los talleres como un requisito más y no como una oportunidad de aprender.
COMPONENTES RESULTADOS. Desarrollar la capacidad de planificar y desarrollar clases con metodología didáctica que crea climas óptimos de aprendizaje	Durante al menos seis jornadas presenciales en fin de semana previo y durante la práctica docente	Clases demostrativas de acuerdo a las destrezas adquiridas en la práctica docente. Fichas de	-Calificación no apropiada de la práctica docente.

Dotar de alternativas metodológicas que le permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje	Al finalizar la clase identifican competencias que tienen y requieren los niños/as	autoevaluación del alumno en formación docente. Utilización de los instrumentos de evaluación de competencias con los niños/as.	-Planificaciones mal elaboradas. -Instrumentos de evaluación mal aplicados.
ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES). -Talleres presenciales de aprendizaje y aplicación de metodologías didácticas, los fines de semana, durante 6 jornadas, previos a la práctica docente. - Elaboración de un documento guía con métodos, técnicas y estrategias de aprendizaje de forma personal.	INSUMOS Humanos: -Alumnos universitarios -Maestros capacitadores de la universidad. -Supervisión de la ejecución del taller. Materiales: -Documentos de planificación del Ministerio de Educación. -Equipo informáticos (Computador, proyector etc.), del centro asociado. - Aulas del centro asociado de la UTPL. -Copias fichas de autoevaluación. - Útiles de oficina. - Aulas del centro asociado. -Material didáctico para la creación y adaptación curricular. -Pinturas de pintar caritas -Témperas Humanos: -Alumnos universitarios -Maestros capacitadores de la universidad.	PRESUPUESTOS - \$10,00 - \$10,00 -\$15,00 -\$10,00 -\$5,00	- No asistencia de los maestros capacitadores de los futuros docentes. Fichas de autoevaluación llenadas sin ética profesional. -La respuesta negativa de los niños/as al desempeño del practicante.

	-Supervisión de la ejecución del taller. Materiales: -Documentos de panificación del Ministerio de Educación. - Aulas del centro asociado de la UTPL. - Útiles de oficina. -Material didáctico para la creación y adaptación curricular. -Fotografías	- \$10,00 -\$10,00 -\$ 5,00	
--	--	---	--

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

4.6.2 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
-Conocer metodología didáctica a aplicar durante el proceso de enseñanza aprendizaje, que promuevan el trabajo reflexivo, activo y participativo de los niños/as, durante la práctica docente	-Talleres presenciales de aprendizaje y aplicación de metodologías didácticas, los fines de semana, durante 6 jornadas, previos a la práctica docente.	Estudiantes universitarios cumplan con los talleres presenciales como requisito para la práctica docente con una evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes para su aplicación en la práctica docente.	Planificación de clases de acuerdo al currículum correspondiente. Calificación, registro y comprobación de las diferentes actividades, que registren la actitud y aptitud docente al ejecutar un conocimiento pedagógico.	-\$50,00 Fecha de Inicio 05-10-2013	Sábados y domingos 08H00-14H00 Fecha de Finalización 12-04-2014
	- Elaboración de un documento guía con métodos, técnicas y estrategias de aprendizaje.	El alumno universitario tiene la oportunidad de aprender y ampliar su imaginación y sus capacidades a través de los talleres presenciales previos a la práctica docente, adquiriendo competencias generales y específicas de aplicación.	Crear registro de recomendaciones de aplicación de juegos, dinámicas, canciones y recomendaciones, de acuerdo al tema a tratar de forma personal. Clases demostrativas de acuerdo a las destrezas adquiridas en la práctica docente. Fichas de autoevaluación del alumno en formación docente. Utilización de los instrumentos de evaluación de competencias con los niños/as.	-\$25,00 Fecha de Inicio 05-10-2013	Fecha de Finalización 12-04-2014

Elaboración: Lilia Noemí Tipán Condolo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL

4.7 Bibliografía de la propuesta

- Burneo, V. P. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.
- Ecuador, M. d. (2009). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Santiago Castillo Arredondo, J. C. (2010). Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias. Madrid: Peaeson Educación, S.A.

BIBLIOGRAFÍA

Acreditación, A. A. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de falicitación y obstaculización. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. Recuperado el 20 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>

Alonso, L. R. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 17 de Abril de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Avalos., B. (2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 19 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Burneo, V. P. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

Delgado, M. M. (2008). Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes. Recuperado el 10 de Abril de 2013, de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyyp/article/viewFile/9935/9132>

Ecuador, M. d. (2009). Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 7 de Abril de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Eyssautier, Maurice (2003). Metodología de la Investigación. Thomson Learning.

Jara Irma, (2012) Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

<http://www.setec.gob.ec>

Juan Carlos Serra, G. K. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Recuperado el 23 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13.pdf>

León, M. (2006). Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 5 de Abril de 2013, de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf

Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina. Recuperado el 21 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado el 25 de Abril de 2013, de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

5. ANEXOS

5.1 Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

Nombres y apellidos del Titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otras provincias:	
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 () Otros ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
Firma del Titulado		Firma del Empleador	Sello del Empleador

5.2 Instructivo para realizar investigación de campo y aplicación de encuestas.

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Fiscal	Fiscocomisional	Particular	Municipal	Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

[illegible]

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA	
13.1	Cargo directivo
13.2	Cargo administrativo
13.3	Cargo docente
13.4	Cargo operativo
13.5	Otro cargo

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

--

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)

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

--

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

[illegible]

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

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

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

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

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

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

			1	2	3	4
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.				
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.				
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.				
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.				
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.				
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.				
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.				
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.				

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:

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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.

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

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
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			
LASPECTOS 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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
VL PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VIL FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

5.3 Evidencias fotografías (una por cada titulado-empleador)



Titulada: Rosa Elvira Torres Tenezaca

Cantón Cayambe 24-06-2013



Directora: Marianela Verónica Reyes Baez

Cantón Cayambe 24-06-2013



Titulado: Angel David Unaicho Reinoso

Cantón Quito 26-06-2013



Director : Angel David Unaicho Reinoso

Escuela Río Amazonas 26-06-2013



Titulada: Lidia Carmelina Tello Villacis

Cantón Quito 26-06-2013



Director: Alex Vinicio Palacios Zavala

Escuela 5 de Junio 26-06-2013



Titulado: Jorge Ivan Tobar Gualpas

Cantón Quito 27-06-2013



Director: Jorge Iván Tobar Gualpas

Escuela 10 de Agosto 27-06-2013



Titulada: Karina Lorena Toro Vela

Cantón Quito 04-07-2013



No trabaja 04-07-2013



Titulada: Mónica Patricia Tipantiza Guanochanga

Cantón Quito 08-07-2013



Director: Carlos Raúl Lopez Sandoval

Escuela Mérani School 08-07-2013



Titulada: Amparito Vaneza Tapia Pelaez

Cantón Quito 17-07-2013



Director: Pablo Anibla Regalado

Escuela Agape 17-07-20

5.4 Entrevistas a Directivos de los centros educativos donde laboran los Titulados.

ENTREVISTAS A EMPLEADORES

Señor: Pablo Aníbal Regalado Acuña

Director de la institución educativa AGAPE

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

Se realiza una entrevista, se revisan documentos importantes: como el título académico, títulos afines, cursos realizados, experiencia docente, años de servicio, las instituciones donde ha trabajado y los certificados de los lugares donde ha trabajado.

Se realiza una clase demostrativa que es evaluada con un cuestionario ya establecido en donde se toman en cuenta aspectos muy importantes como: La planificación, el manejo de grupo, la disciplina, la metodología, el proceso didáctico y el contenido científico, el trato con los estudiantes. Todo esto tiene un puntaje sobre cien, se escogen las carpetas de los postulantes y se valora el desenvolvimiento en la entrevista, su seguridad, si maneja los temas didácticos y está apta para el cargo que va a desempeñar.

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

Para mejorar la calidad de los docentes, se debe enfatizar la formación de las didácticas, a mi criterio en los institutos pedagógicos, hay una preparación más práctica, hay una formación más específica del manejo de grupo, como prepara material didáctico, la postura del maestro, el uso del pizarrón, como dirigirse a los alumnos, etc. Parece que en las universidades es muy teórico, se dedica a todo el conocimiento histórico y científico pero no se aterriza más en la importancia de la didáctica y en los procesos de clase.

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

Tiene que ser una persona que maneje bien las tecnologías de la comunicación y la información, el manejo de la computadora, el internet, ya que se crea una brecha muy evidente, mientras más jóvenes son los estudiantes, más preparados están, y tienen

mayores destrezas, en cambio los docentes mientras tienen mayor edad, menos preparados están los maestros, definitivamente su labor debe ser y estar siempre muy preparados para mejorar y utilizar estos recursos.

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

Si, definitivamente es útil y no se puede desconocer, es muy importantes, pero creo que si hay aspectos muy importantes que se deberían mejorar, la diferencia es muy evidente en el aprendizaje entre una persona que ha pasado por la universidad y en el aprendizaje.

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

La metodología, en la actualidad se utiliza mucho es el ERCA, exposición, reflexión conceptualización y aplicación es el método que se utiliza actualmente, es aplicable en todas las áreas, en todas las materias, tiene un buen porcentaje de marco didáctico pedagógico, hay muchos docentes que no utilizan un método, sin utilizar un proceso. Tomando en cuenta que involucra muchas cosas muy importantes, es un método muy fácil de aprender y de aplicar ya que los resultados se van asimilando en cada uno de los pasos ya que el estudiante.

Obtiene todo lo que el estudiante necesita, ya sea una exposición una situación real, una reflexión un análisis un razonamiento, el conceptualizar, siempre se debe procurar que todo conocimiento sea aplicado, así se grave en la mente y se aplique.

Señor: Álex Vinicio Palacios Zabala

Director de la institución educativa 5 de Junio

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

Como esta es una institución fiscal no las contrato yo directamente, pero el proceso de selección que hace el Ministerio de Educación es en base a concursos de merecimientos en el cual se evalúan los conocimientos generales: pedagogía, didácticas, conocimientos de las áreas específicas, conocimientos de legislación

educativa, razonamiento verbal y razonamiento numérico; esos son los aspectos que el ministerio de Educación toma en cuenta para contratar a los profesores.

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

La formación al igual que en los niños es una formación integral, buscamos que siempre el profesor esté actualizado en la parte pedagógica, en conocimientos didácticos, actualmente se da mucho énfasis al manejo de las tecnologías de la información y la comunicación y procuramos también su formación en cuanto a la parte humana a la parte emocional, al control de emociones, las inteligencias interpersonales y sobre todo la inteligencia emocional porque como trabajamos con seres humanos es básico que el profesor esté adecuadamente preparado para sacar adelante a los seres humanos con los que nosotros nos desenvolvemos cada día.

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

El profesor de educación prácticamente se convierte en papá, en asesor, profesor, sicólogo, entonces, tenemos competencias de tipo académico, de tipo profesional, competencias afectivas, de manejo de grupo y fundamentalmente es ser creativo, ser dinámico, ser entusiastas y tener muchas ganas de superarse cada día. Además de la formación académica necesaria para desempeñar esta tarea.

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

La formación académica dependería del centro educativo. Y obviamente es fundamental que el docente esté preparado a un nivel si se podría de estándares internacionales porque la tarea del maestro es una responsabilidad bastante grande; por lo tanto, mientras más preparado esté el docente serían mejores los resultados que se alcanzarían en la educación. Aparte de la preparación académica también están las ganas de ser maestro y sobre todo la vocación de ser maestro.

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

Hay un sin número de metodologías, pero fundamentalmente ahora el ministerio de Educación promueve la aplicación del ERCA que es trabajar con experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación; pero además de eso desarrollar técnicas antiguas de aprendizaje, desarrollar mucho lo que es razonamiento lógico, desarrollar mucho lo que es el razonamiento lógico matemático y para esto hay muchas estrategias que se va aplicar y los métodos apropiados para cada asignatura fundamentalmente.

Señor: Raúl López

Director de la institución educativa Merani School

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

Un proceso de selección y concurso de merecimientos.

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

Es la capacitación sobre todo, y siempre creería que es fundamental enrumbarlos en una metodología conceptual que es bastante moderna.

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

Hablar de competencias al momento nosotros no lo hacemos más bien, lo hacemos de otra manera: de resultados. Entonces, trabajando a base de resultados se inmiscuyen las competencias.

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

Sí, es bastante útil, mientras más preparados estén los profesores lo alumnos reciben mucho mejor sus conocimientos.

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

La nuestra. Indudablemente la metodología conceptual, sin descartar el otro tipo de metodologías que lo hacen bastante afines a la nuestra.

Señor: Jorge Iván Tobar

Director de la institución educativa 10 de Agosto

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

Primero que tengan el título docente. Segundo que tengan todos los documentos que por ley solicitan. Tercero experiencia profesional. Y hoy por hoy que se califiquen como elegibles para participar en el proceso de ingreso al magisterio en el ministerio de Educación.

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

La capacitación docente permanente. Organizar eventos o cursos de profesionalización docente para muchos que lo necesitan.

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

Primero el conocimiento del entorno, didácticas de las áreas, pedagogía, técnicas de estudio, capacidad de planificación, capacidad de pensar en resultados o de proyección, con una buena visión de la investigación.

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

Sí, pensando en las universidades presenciales, semi-presenciales y a distancia cumplen una buena labor, sobre todo para los profesionales que ya están ejerciendo la profesión. En el caso de los que recién se están formando tiene que haber algunas reformas, reformas porque no hay el compromiso de los nuevos profesionales en docencia, no se comprometen o no tienen la mística profesional.

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

La metodología depende según las áreas de estudio, según las funciones a cargo de cada uno. Tenemos la fragilidad de procesos y estrategias a utilizar que son requeridos según la materia, según la destreza y la materia a tratar.

Señora: Marianela Reyes

Directora de la institución educativa Samuel Becker

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

Para nosotros es importante la revisión de la carpeta profesional por una cuestión de constancia de títulos, pero, más allá de los papeles lo que más tomamos en cuenta es una clase demostrativa donde le hacemos trabajar al docente con los chicos. Para nosotros como institución pesa más el manejo del grupo, el dominio del grupo, la aplicación de técnicas activas, es decir cómo reacciona el grupo ante el maestro. Eso es más importante que la presentación de documentos y papeles. Entonces, para nosotros pesa mucho, demasiado, es la metodología cómo interactúan con los chicos con las chicas, cómo llegan a ellos, cómo simpatizan con ellos. Incluso, el dominio del trabajo que realicen, pero lo más importante es esa afectividad con los chicos.

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

Tener un manejo fluido de cómo llegar a los chicos, de cómo hacer todo jugando, cómo hacer las cosas de una manera activa no solo tenerlos sentados. Muchas

personas dirían que el que haya ruido en el aula es signo de indisciplina, pero no es así porque mientras un chico esté cantando, jugando, corriendo y todo eso le sirva para aprender algo entonces estaremos sumamente contentos en ese sentido. Pienso que además del manejo teórico que es lo que se maneja en las instituciones, de pronto darle énfasis sobre todo a la práctica y a la soltura que ellos van a manejar dentro de las instalaciones de un aula.

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

Voy a ser un poco reiterativa, pero en primer lugar es esa habilidad para llegar a los chicos y de caerles bien a los alumnos porque cuando una persona le simpatiza a otra es más fácil que le tomen atención, más fácil la predisposición que tiene para atenderle para participar para actuar en todo lo que esta persona le proponga. Entonces, esa capacidad de manejar el grupo de forma activa y no impositiva. Una canción cantada en un momento apropiado es más satisfactoria y gana más que una alzada de voz o por último en el momento que tenemos que imponer la disciplina una mirada, no necesitamos decir más, con una mirada ellos saben que llegó el momento oportuno. Porque yo pongo énfasis en esta situación es porque las personas somos más difíciles, entonces los niños están en un proceso de aprendizaje que ellos los que aprenden cuando son pequeños, una vez formados de pequeños la vida futura de grandes será más fácil, la adolescencia, la juventud y la adultez de ellos es más fácil porque cuando fueron niños ellos aprendieron esos detalles con los cuales trabajaron. Entonces, un maestro puede prepararse dentro del aula de estudio de una universidad o auto-prepararse también, pero esa práctica, ese don de gente eso no se aprende en ninguna aula, eso nace del corazón, del cerebro de uno, de la voluntad que uno tenga para hacer bien las cosas. Por eso le decía anteriormente hay maravillosas carpetas de profesionales, pero el momento en que se ponen a trabajar ante un niño y a pesar de tener títulos de licenciados, postgrados o masterados y se ponen delante de un grupo y no manejan el grupo más que en forma para enseñar los conocimientos y nada más que los conocimientos. Y la otra parte, la afectiva con eso no llega a los chicos, entonces se les va enseñar pero nunca se va llegar con calidez. Por eso las dos cosas deben complementarse.

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

Sí, porque a lo largo de la vida siempre estamos aprendiendo, entonces en un momento dado en la universidad nos enseñan algo básico, algo necesario, sí nos enseñan cosas necesarias, importantes para el desempeño de nuestra actividad docente; entonces, estaría mal decir que lo que nos enseñan en las universidades no nos sirve, más bien son las bases con las cuales nosotros podemos ejecutar nuestro trabajo futuro, pero por más buena que sea una universidad y que nos hayan impartido los mejores conocimientos si uno ya de profesional no lo aplica y no pone de parte y no busca otras formas no sirve de nada el poco o mucho esfuerzo que haya tenido la institución educativa para ponernos al día y darnos lo mejor. Lo importante es la aplicación que el maestro hace en el futuro.

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

La metodología activa. Cualquier técnica o instrumento que sirva para que el chico esté atento, despierto, pendiente de lo que el maestro le va enseñar tomando en cuenta que lo que le va a transmitir es más allá de conocimientos y que le va servir en el futuro. Es lo que decía hace un momento tenerles a los chicos jugando, riendo, hablando, leyendo, en sí, cualquier actividad que esté encaminada a que ellos aprendan. Entonces sencillamente lo que hay que buscar son actividades atractivas para los chicos. Eso se logra el día anterior revisando que se va hacer, pero no necesariamente, aunque por la práctica nosotros ya adquirimos el manejo de las planificaciones, pero no necesariamente se necesita escribir y planificar toda la tarde anterior, pero sí revisar en el material a trabajar y hacer un esquema mínimo mental de lo que se va hacer, y después del esquema mental buscar el instrumento que se va aplicar, por eso incluso se debe practicar las tareas que se les va enviar y que no piensen que en ese momento me inventé las tareas que les envié. El maestro lo que sí debe hacer es prepararse y saber cómo va desarrollar la clase.