



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION DE EDUCACIÓN BÁSICA.

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, Periodo 2012-2013

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Cumbal Navarrete, Carlos Roberto

DIRECTOR: Chamba Toledo Marlon Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO-CAYAMBE

2013

CERTIFICACION

Magister

Chamba Toledo Marlon Antonio

DIRECTOR 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 el profesional en formación: Carlos Roberto Cumbal Navarrete; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Octubre del 2013



F(.....)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS

Yo Carlos Roberto Cumbal Navarrete, declaro ser autor 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. CUMBAL NAVARRETE CARLOS ROBERTO

Cédula. 1708795727

DEDICATORIA

A mi amada Esposa, Marlene Jiménez Núñez, a mi querido hijo Adrián Alejandro Cumbal Jiménez, a mis familiares y amigos, a todas las personas que han ayudado de una u otra forma para que este sueño se convierta en una realidad va dedicado este trabajo fruto del esfuerzo, el empeño y el trabajo tesonero, fue difícil el camino para llegar sin el apoyo de mis seres queridos el cumplimiento de esta meta sería imposible. Doy gracias a Dios por haberlos puesto en mi camino, anhelo poder contar con su apoyo como ha sido hoy y siempre para el cumplimiento de los diferentes, objetivos que juntos estamos por alcanzar.

AGRADECIMIENTO

A mi querido Campus la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de crecer en el ámbito profesional, abriéndome las puertas de nuevos horizontes del saber, por el diseño adecuado de esta modalidad abierta y a distancia, que ha permitido el desarrollo de varias generaciones en las diferentes esferas del conocimiento situación hoy obligatoria en estos tiempos de cambio.

Carlos Roberto Cumbal Navarrete

INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
1. Resumen	1
2. Abstract	2
3. Introducción	3

CAPITULO I

4. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).	6
4.1 El debate sobre las competencias una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	7
4.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios de España	10
4.3 Estándares de calidad	13
4.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina, la deuda pendiente	15
4.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	18
4.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Educador	21
4.7 Inserción laboral de las mujeres en América Latina, una fuerza de trabajo secundaria	23
4.8 Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral	25
4.9 La inserción laboral de los jóvenes, características, tensiones y desafíos	27
4.10 Satisfacción laboral y el síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria	29

CAPITULO II

5. Metodología	31
5.1 Diseño de la investigación	32
5.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	33
5.3 Preguntas de investigación	33
5.4 Contexto	35
5.5 Población y muestra (análisis)	35
5.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	36
5.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	36

CAPITULO III

6.	Interpretación, análisis y discusión de resultados	38
6.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	39
6.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	39
6.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).	39
6.1.1.2	Edad	40
6.1.1.3	Género	40
6.1.2.	Características académicas de los titulados	41
6.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	41
6.1.2.2	Tiempo de duración de los estudios de licenciatura.	42
6.1.2.3	Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.	42
6.1.2.4	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	43
6.1.2.5	Estudios concluidos posteriores al egreso.	43
6.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	43
6.1.3.1	Número de titulados con empleo durante la carrera.	43
6.1.3.2	Número de titulados con empleo a partir de los cuatro últimos ciclos de estudio.	44
6.1.3.3	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	44
6.1.3.4	Tiempo que llevó al titulado alcanzar el primer empleo.	45
6.1.3.5	Actividad del trabajo actual.	46
6.1.3.6	Rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.	46
6.1.3.7	Estatus del titulado en el trabajo actual.	46
6.1.3.8	Número de titulados que no trabajan en la profesión docente	
6.1.3.9	Número de titulados que no trabajan en la actualidad.	
6.1.3.10	Razones por las que no se encuentran laborando en la actualidad.	
6.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	48
6.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	48

6.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	48
6.3.	Valoración docente de la profesión:	48
6.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	48
6.4	Satisfacción docente	56
6.4.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación	57
6.4.2	Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente	57
6.4.3	Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente	57
6.4.4	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral	58
6.4.5	Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo	58
6.4.6	Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta	58
6.4.7	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta	58
6.5.	Expectativas y requerimientos de educación continua, de los titulados y empleadores.	59
6.5.1.	Necesidades de educación continua de los titulados	59
6.5.2.	Requerimientos de educación continua plantean los empleadores	59
6.6.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	61
6.6.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	61
6.6.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	62
6.6.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	63
6.6.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	64
6.6.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	65

6.6.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	66
6.6.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	67

CAPITULO IV

7.	Conclusiones y recomendaciones	74
7.1.1.	Conclusiones	75
7.1.2.	Recomendaciones	76

CAPITULO V

8.	Propuesta de intervención: (Tema)	77
8.1	Justificación	79
8.2	Objetivos	80
8.3	Metodología: Matriz del marco lógico	80
8.3.1	Análisis de involucrados	81
8.3.2	Análisis de problema	82
8.3.3	Análisis de objetivos	83
8.3.4	Análisis de estrategias	84
8.4	Plan de acción (etapa de planificación)	
8.4.1	Matriz del marco lógico	85
8.5	Resultados esperados	88
8.6	Bibliografía de la propuesta	88
8.7	Anexos de la propuesta (opcional)	89
9.	Bibliografía	90
10.	Anexos	93
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	94
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	97
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	107
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	

RESUMEN

Al aplicar 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, el problema detectado es la escasa comunicación a nivel docente y comunitario en las escuelas Ficoa y Nasacota Puento de Malchingui y Juan Montalvo respectivamente; el trabajo tuvo tres fases: una fue la investigación bibliográfica que fundamenta el desarrollo del presente tema en base a la lectura y síntesis, otra fue la investigación de campo, para lo cual se tomaron como muestra los criterios de ocho docentes en total, aplicamos una encuesta estructurada, con ella visualizamos las características: individuales, académicas y laborales de los titulados, la satisfacción docente, las expectativas y requerimientos de educación, también un inventario de tareas del trabajo docente desde el punto de vista del titulado y del empleador. La última fase fue la de análisis y reflexión la cual sirvió para detectar el problema citado, fruto de ello la propuesta de intervención es; mejorar la comunicación entre los docentes.

Palabras claves: Propuesta, intervención, educación básica, artículos, licenciatura

ABSTRACT

To apply the Offer of educational intervention from the study of cases in the Master of Sciences of the education of the Technical Particular University of Loja, the detected problem is the scanty communication to teachers and community level in the schools Ficoa and Nasacota Puento of Malchingui and Juan Montalvo respectively; the work had three phases: One was the bibliographical investigation that bases the development of the present topic on the basis of the reading and synthesis, other one was the field investigation for which eight teachers took as a sample in total, we apply a structured survey, with it we visualized the characteristics: individuals, academic and labor of the graduates, the education, also an inventory of tasks of educational work from the point of view of the graduate and of the employer. The last phase was that of analysis and reflection which served to detect the mentioned problem, fruit of it the offer of intervention is; improve communication between teachers.

Keywords: Proposal, intervention, basic education, articles, degree.

INTRODUCCION

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa formación académica y trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

Aspectos como avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, hacen necesario el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos en la universidad. Para esto se requiere partir de un análisis de las diferentes profesiones, convirtiéndose en una necesidad realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar.

La misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro. La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

Además, se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores y más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y destrezas que los empleadores y la sociedad exigen profesionales docentes, en búsqueda de una educación de calidad. Esto se logra con el conocimiento de las necesidades de formación que los docentes requieren.

La formación profesional en nuestro país y en otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente (portilla 2002)

De esta manera el aporte de la UTPL, a través de la modalidad abierta y a distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Además de ello la variedad de contextos genera un debate permanente con todos los actores involucrados en la formación de profesionales para diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio ya que es el profesional egresado quien enfrenta los nuevos retos de la oferta y la demanda. El egresado y titulado debe resolver problemas relacionados con elegir, analizar, emplear la información, investigar, generar procesos y técnicas e innovar aquellas que existen. Todo este contexto hace necesario un aprendizaje distinto y permanente en el cual la educación universitaria esté informada de las expectativas del mundo del trabajo con el objetivo de anticiparse y responder a la exigencia de capacitar a los profesionales para futuras tareas laborales, nuevas orientaciones de empleo y contribuir a la innovación de la sociedad.

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

- ✓ ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de ciencias de la educación, mención educación básica de la UTPL?
- ✓ ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos 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 estos y de sus empleadores?

A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación (SEMPLEDES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, así: Art. 141.- sistema de seguimiento a egresados.- todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

La Universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED han buscado una herramienta común para determinar la calidad de las carreras que se ofertan a través de la modalidad a distancia. Por lo tanto es una necesidad urgente contar con estudios bajo esa orientación que permita a futuro involucrar a todas las carreras que la Utpl ofrece.

Un primer estudio realizado a todos los titulados de las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010 supuso un primer paso y una fuente de información

sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de la investigación es el de realizar una “propuesta de intervención educativa de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

De los objetivos parten las categorías de la investigación que son las siguientes:

- ✓ Características de los egresados: individuales, académicas y laborales.
- ✓ Requerimiento de la educación continua de los egresados y empleadores
- ✓ Relaciones entre la formación académica y la actividad labor de los egresados, desde los criterios personales y de los empleadores.
- ✓ Frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y de sus empleadores.
- ✓ Nivel de formación de los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

4.1 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Luis Enrique Alonso (2008)

Desde hace varias décadas se afirma que la universidad está en crisis esto en relación a que no puede ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas, de aquí nacen las interrogantes sobre el vínculo entre la enseñanza superior y los mercados laborales; Desde finales de la década de los sesenta ya se habla de que las economías occidentales estaban experimentando un tránsito hacia una nueva sociedad postindustrial, en la que la información sería fundamental en la creación de riqueza y bienestar la tecnología y la información son los nuevos paradigmas de la creación de riqueza.

Los gobiernos occidentales fomentan la competitividad de las naciones ante el fenómeno de la globalización económica, han facilitado la transformación de; un estado de bienestar a un estado emprendedor bajo las premisas de un libre mercado, la universidad sufre una falta de adaptación a los nuevos tiempos que corren, siendo acusada de ensimismamiento y de no responder educativamente a los nuevos retos, se demanda de ella una flexibilidad logística y pedagógica con herramientas que permitan a los docentes universitarios un conocimiento al día de los últimos desarrollos disciplinares.

No resulta novedoso escuchar información general sobre el proceso abierto en los sistemas de educación superior europeo y mundial para propiciar mejoras en su competitividad y en su interacción con los mercados de trabajo inscritos en la denominada sociedad del conocimiento o de la información; existe una gran distancia entre los requerimientos empresariales y la preparación de los titulados universitarios, la poca comunicación entre ambas esferas, además el intercambio de información es parcial y difuso; en este contexto político, económico y social se clama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo, en el desarrollo económico, al mismo tiempo se pretende actualizar la participación de todos los agentes de la sociedad en el proceso de cambio que experimenta está a ritmo global.

La universidad ocupa un lugar de privilegio en ese proceso de continua renovación concretamente en los sectores vinculados al desarrollo cultural, científico y técnico; por ello nuestras universidades necesitan incrementar de manera urgente su eficacia, eficiencia y responsabilidad, principios centrales de la autonomía universitaria, el concepto de empleabilidad toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida. Antes se obtenía un trabajo para toda la vida (fidelidad entre empresa y trabajador) hoy debe ser permanente la

preparación por parte del trabajador para ser empleable y acrecentar sus posibilidades de permanecer en un empleo de calidad (empleabilidad para la vida).

La educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personal, los objetivos del pleno empleo, la calidad del trabajo, la productividad laboral y la cohesión social solo puede alcanzarse si se reflejan en prioridades claras, incrementar la inversión en capital humano mediante mejor educación y el desarrollo de actitudes y competencias; el nuevo modelo de enseñanza aporta una manera diferente de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad, se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuestas a las necesidades de la sociedad.

La hegemonía durante las últimas décadas del concepto de “sociedad del conocimiento” ha servido para impulsar la idea de que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral; con lo que un título universitario garantizaría, un puesto de trabajo, la búsqueda de mejores cualificaciones impulso desde la década de los ochenta la incorporación masiva de jóvenes a la universidad.

Los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, sus expectativas no han sido cubiertas, caracterizado por el paro juvenil, la precariedad laboral del mileurismo este frente a sectores con bajo valor añadido quienes han mejorado sus ingresos, además el número de licenciados se ha disparado.

La primera queja es la referente a las diferencias salariales con relación a otros sectores, el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación, esta debería permitirle tener un mayor salario pero no es así además le a impedido acceder al mercado laboral con antelación.

La segunda queja es la del enorme paro que sufren por la falta de salidas sobre todo en las carreras de ciencias sociales y jurídicas.

La tercera gran queja es relativa a la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera los titulados tienen la impresión que no tuvo sentido estudiar tan solo con saber leer, escribir y poco más y tengo un puesto de mediana responsabilidad, de la universidad salen sabiendo cosas que luego no se usan y son obsoletas, aprendes mucho más trabajando, seis meses trabajando, aprendes más que cinco años en la carrera.

En este contexto de máxima competitividad, la actitud pasa a jugar un papel fundamental para los egresados, pues saben que las empresas buscan gente con iniciativa y decisión como hables, como te expreses, como te ves, cualidades personales que deben aflorar en las entrevistas de trabajo, el ver cara a cara a una persona dice mucho, la experiencia es

percibida como el requisito básico solicitado por las empresas, requisito inalcanzable por parte de los recién titulados, que además lo experimentan desde una posición de culpabilidad y frustración (cinco años de experiencia si tengo 23 años “cómo”); un método de selección pésimo es el idioma (inglés) imagínate te vas dos años a estudiar vienes hablando como Barak Ovama y luego vas a trabajar de cajero todo lo invertido de que te vale y los requisitos cada vez crecen, por ejemplo la edad, como no ser mayor de treinta y si estas cogiendo experiencia y después te piden que no seas mayor de edad.

La contratación laboral es el resultado de un paso anterior por la empresa, la promoción interna es uno de los medios de reclutamiento más generalizados, en las grandes empresas son compañías especializadas en reclutamiento las encargadas pero la elección final la realiza el departamento de recursos humanos, o el jefe del departamento que solicito la incorporación, la entrevista se considera absolutamente fundamental e imprescindible en la selección de personal.

“Exceso de teoría no falta de práctica” esta frase resume la opinión de los empleadores, según ellos esta es la principal falencia de la formación universitaria, de que sirve contratar a una persona que viene con toda la teoría del mundo si no la puede llevar a la práctica, en la universidad hace falta una asignatura la asignatura para la vida.

La imagen de la universidad pública en lo referente a las titulaciones no es muy buena en gran medida por dos cuestiones: la ausencia de elementos relacionados con la práctica en la formación del universitario y unas actitudes personales muy alejadas de los verdaderos requerimientos de las empresas. Por otra parte las prácticas en las empresas no están dando al alumno universitario en su nivel de pregrado, la formación requerida, el empleador se resiste a darle responsabilidades, cuando más las de fotocopiado, este paso previo por trabajo de baja calidad tiene una función positiva es la de disciplinar al becario o practicante.

En general parece que en opinión de los empleadores, empresas y universidades han ido cada una por su lado, desde hace mucho tiempo, con escasa comunicación y feed-back entre ambas, por ello, los alumnos universitarios desconocen por completo las nuevas tendencias en muchos de los sectores productivos, el deseo es de que el alumno ya forme parte, antes de acabar la carrera del mundo empresarial que participe y lo conozca in situ, conectando la teoría que está aprendiendo con la práctica lo que se podría hacer invitando a las universidades a conocer las empresas y viceversa, la visión de los empleadores es la de que los jóvenes de la universidad actual que son lanzados al mercado laboral quieren todo hecho como en casa “vienen de señores” sin una preparación orientada a la práctica y a veces ni a la teoría se llega hablar de analfabetos universitarios, son pro-pasivos, dime lo que tengo que hacer lo hacen y nada más

4.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios de España

ANECA (2007)

La lógica elitista relaciona la posesión de un título universitario con cierto derecho a privilegio laboral, pero es grande la decepción ya que esta distinción ya no funciona, por esta razón hoy para los estudiantes prima la ley del mínimo esfuerzo ya que la educación superior ya no es una garantía para poder conseguir un empleo.

Los egresados buscan empleo en la empresa privada al no poder lograr este objetivo se ven en la obligación de aplicar oposiciones para acceder a un puesto público que se convierte en el premio consuelo pues el principal era lograr una plaza en el ámbito privado que supone una mejor remuneración y más prestaciones de ley.

La creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas pasadas, profesionales especializados y dinámicos, abiertos a la innovación y al conocimiento, con visión internacional y dispuestos a aceptar los cambios en relación a la movilidad residencial laboral.

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de gran trascendencia en las sociedades modernas y en consecuencia ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos: económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, el individuo invertirá recursos hasta que considere que justifica las dos inversiones realizadas una en la formación y otra en la búsqueda de empleo.

Se requiere mejorar la oferta de formación de profesionales de cada universidad de cara a facilitar la inserción laboral de sus titulados, la educación superior debe procurar el incremento de conocimiento, debe preparar para el mundo profesional, debe dar una formación amplia que permita una gama de ocupaciones o a su vez dar una alta especialización convirtiendo a los egresados en agentes de investigación y cambio en el mundo laboral.

El desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio de la universidad al mundo del trabajo, el egresado debe enfrentar esos miedos para poder alcanzar su objetivo que es del lograr un empleo acorde con sus requerimientos y preparación.

Hay dos factores positivos a tomarse en cuenta a la hora de la contratación laboral, uno es la edad puesto que las empresas suelen captar a los profesionales jóvenes para poder

formarlos de acuerdo a los requerimientos empresariales puesto que este proceso de vuelve más difícil con personas que ya han tenido una formación previa, el segundo factor es el diplomado versus licenciado le dan mayor puntaje de aceptación al licenciado pues este es el resultado de un proceso de años de formación versus el diplomado que conlleva pocos años.

Entre los factores negativos encontramos que la universidad peca de ser excesivamente teórica y alejada del mundo del trabajo sus contenidos programáticos se centran en llenar de conocimientos al estudiante, conocimientos que en ocasiones se ha comprobado están dados con una gran brecha generacional ya que se quedaron en la década anterior estos ya no responden a los requerimientos de la sociedad actual, son muy generales esos conocimientos y se mueve en el nivel abstracto, por ese lado podemos decir que la universidad despierta en el estudiante el deseo del conocimiento del saber y les provee de una formación en cultura general que no se centra en un proceso de especialización.

Por otra parte la formación profesional ha conseguido posibilitar la inserción laboral en forma más fácil, rápida y rentable, pues facilita la inserción profesional temprana, es una opción formativa práctica cuyo objetivo es el de dotar a sus egresados de las herramientas, destrezas y conocimientos propios de un oficio que les permite acceder con relativa facilidad a las empresas conformadas con esos requerimientos laborales, ofrece mejores condiciones para el desarrollo profesional, la empresa se encarga del perfeccionamiento de sus trabajadores pues esto va incluido en la oferta de empleo.

La experiencia es un elemento clave para el acceso al mundo laboral, la práctica laboral constituye un medio que debería facilitar la adquisición de experiencia en muchas ocasiones estas al igual que el voluntariado no llegan a ser valoradas como experiencia real, en este ideal de la empresa se presenta una gran contradicción al solicitar experiencia mínima al recién egresado como lograr experiencia a la par de la formación, es un gran reto, pero existen algunas empresas que ya han entendido esa dificultad y cada día son más las que acogen a jóvenes para formarlos de acuerdo a los lineamientos y requerimientos de la empresa, de esa manera garantizan un acceso profesional acorde a las expectativas empresariales.

Para conseguir empleo la primera estrategia y la más efectiva son los contactos esta premisa nos indica que mientras más personas conocemos más posibilidades tenemos de conseguir un empleo son válidos todos los contactos amigos, familiares o conocidos estos tienen el conocimiento que nos puede dar las pistas de requerimientos empresariales, esta situación facilita la búsqueda y tan solo el egresado debe centrarse en la selección de acuerdo a sus expectativa e intereses, es muy valiosa la realización de prácticas pre profesionales al interior de las empresas el desempeño demostrado garantizan el proceso

de contratación es decir que el responsable directo de este proceso es el egresado quien se forja su currículum en base al desempeño alcanzado, las estrategias más inútiles para alcanzar un empleo son la utilización de agencias de empleo públicas o privadas, el acceder a través del instituto nacional de empleo y la utilización del internet.

4.3 Estándares de calidad.

MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR (2008)

No existe una definición exacta sobre lo que significa calidad, pues el tema sobre calidad es subjetivo, relativo y difícil de precisar, a pesar de lo subjetivo del tema, podemos considerar que la calidad consiste en, hacer bien el trabajo desde el principio, responder a las necesidades de los usuarios, administrar óptimamente, actuar con coherencia, satisfacer al cliente o usuario, disfrutar del trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo, reducir costos inútiles, evitar fallas, ser más eficaz, eficiente y productivo.

En cuanto a la calidad educativa forzosamente deberá referirse a la multiplicidad de elementos de los procesos educativos, refiriéndose a la educación superior que es válido para todo el sistema educativo, se dice que la calidad se asocia con el nivel en que se alcanzan unos objetivos, el valor añadido, el nivel en que se satisface al usuario, la excelencia de procesos y resultados, el desarrollo adecuado de habilidades y aptitudes, la realización de sí mismo y un buen entrenamiento para desempeñar un puesto de trabajo en la sociedad.

También para la educación calidad puede ser entendida como el nivel de exigencia que como acción pretende alcanzar con el ofrecimiento de una educación de calidad, para ello el estado a cumplir diversas acciones orientadas a la definición colectiva de los fines de la educación y velar por su cumplimiento mediante la implantación de políticas, programas y estrategias que involucren la participación ciudadana. Una vez que hemos tratado de alcanzar una concepción sobre lo que es calidad, debemos saber qué tipo de sociedad queremos pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que apoye a la consecución de esa meta, debe existir la equidad, igualdad de oportunidades para todos, que garanticen aprendizajes significativos para el estudiante necesarios para alcanzar un desarrollo pleno tanto en conocimientos como en destrezas, la total permanencia y la culminación del proceso educativo.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, son orientaciones de carácter público para conseguir una educación de calidad comprometida con el progreso y el desarrollo del país serán los mínimos obligatorios que la sociedad requiere visualizar en el desempeño de un egresado o de un profesional en funciones.

Los estándares para estudiantes hacen referencia al conjunto de destrezas del área curricular vienen dados para cada año de estudio y para cada área sea esta de formación básica como lengua y literatura, matemática, ciencias sociales, ciencias naturales o complementarias como cultura física, cultura estética; cuando los estándares aplicamos a

los profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían ser y a la vez también lo que deben hacer para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, si se aplica a las escuelas se refiere a los procesos de gestión y las prácticas institucionales que están orientadas por el marco legal vigente que encontramos en la ley orgánica de educación intercultural, como también en lo referente al código de la niñez y adolescencia, en el código de convivencia y demás leyes conexas.

Los estándares tienen las siguientes características: son objetivos básicos comunes de lograr, deben referirse a desempeños observables y medibles, son fáciles de comprender y utilizar, deben estar inspirados en ideales educativos, están basados en valores ecuatorianos y universales, deben poder ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, deben presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema educativo situación que busca el mejoramiento constante de todos quienes hacen el ámbito educativo en sus diferentes niveles y modalidades.

El principal propósito de los estándares de calidad es el de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo de tal forma que estos tengan las bases y lineamientos sobre las cuales fundamenten su accionar sin descuidarlo ya que de este depende el normal desarrollo del quehacer educativo sean estudiantes o docentes .

Los usos específicos que se dan a los estándares de calidad son: proveer información a las familias y a la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad sujeta a los lineamientos y orientaciones contemplados en los estándares, a los diferentes actores del sistema para que puedan: determinar los aprendizajes necesarios para los estudiantes, aplicar procesos de autoevaluación, ejecutar estrategias de mejoramiento y fortalecimiento, proveer información a las autoridades educativas.

Existen diferentes estándares que pueden ser utilizados de acuerdo a la necesidad y estos pueden ser: de gestión escolar hace referencia a los procesos de gestión y práctica institucional, los de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, los de aprendizaje son logros que los estudiantes deben alcanzar durante su trayectoria, los de infraestructura escolar particularidades que los espacios y ambientes escolares deben tener. Los estándares de gestión de desempeño profesional, docente, directivo, se enmarcan en los siguientes: están planteados dentro del marco del buen vivir, respetan las diversidades culturales de los pueblos, etnias y las nacionalidades, aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, favorecen el desempeño profesional de todos los actores educativos, vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

4.4 Políticas de inserción a la docencia en américa latina, la deuda pendiente.

Denise Vaillant (2009)

El reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo a los docentes en el aula se generan dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo, los estudiantes no afianzan los niveles mínimos determinados para cada grado, esta es una oportunidad para las políticas docentes, se proponen cambios: medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje para ello planteamos estrategias para mejorar la calidad, la equidad y el rendimiento.

Son escasos los estímulos para que la profesión de docente sea la primera opción de carrera lastimosamente los bajos salarios y la desvalorización del puesto se han convertido en los principales indicadores que a no dudarlo son los causantes de que cada vez sean menos los interesados en inclinarse hacia esta, existen muchos vacíos en la formación, hay lagunas cualitativas en el cuerpo docente en las áreas de matemática y ciencias conocidas como áreas básicas tanto en la preparación como también ya en la práctica, se debe reconocer a la educación como política de estado no política del ministerio de turno para lograr la articulación inicial con la inserción a los nuevos docentes.

La identidad y profesión aparecen en la etapa de formación, ella inicia en el docente durante el ejercicio profesional, para que este pueda alcanzar una verdadera valoración de su trabajo deberá pasar por un sinnúmero de experiencias lo malo es que las expectativas por parte de los docentes son altas pero la valoración es escasa, va perdiendo prestigio la profesión docente, esta falta de valoración conlleva a la deserción ya que optan por puestos mejor retribuidos en otras áreas.

El proceso de aprender a enseñar tiene sus inicios en los períodos previos al ingreso a la formación esto es a nivel familiar o en el círculo de amigos a los que apoya en la realización de tareas, continua con la formación académica en donde con fundamentos científicos el futuro docente continua haciendo sus primeras armas, a continuación vienen las prácticas de enseñanza pre profesional que ayudan a clarificar los procesos inherentes a enseñar pero el aprendizaje continua incluso hasta los primeros años de labor.

Los docentes para alcanzar su desarrollo profesional optimo atraviesan por varias etapas que a saber son las siguientes: de 0 a 3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de directivos y supervisores; de 4 a 7 años construyen su identidad profesional, de 8 a 15 años transición, ocupan cargos de responsabilidad, de 16 a 23 años tensión y problemas tanto en la motivación como en el compromiso; de los 24 a los 30 años surgen mayores desafíos para mantener la motivación (el 60% de profesores primarios la mantienen mientras que el 60% de profesores

secundarios la han perdido); de 31 años de servicio o más la motivación desciende debido a la proximidad de la jubilación y el retiro.

Los conocimientos son dados en forma abstracta por parte de los formadores mientras que los docentes lo hacen en forma concreta, es necesario tener en cuenta las teorías cognitivas y utilizar estrategias metodológicas que permitan conectar los marcos conceptuales con las preconcepciones de los estudiantes de profesorado, las clases son iguales para todos no se toman en cuenta las diferencias individuales, el acceso a la docencia viene dado por múltiples factores o antecedentes socioeconómicos destacan el nivel de instrucción de sus padres, los niveles de ingreso familiar, los estándares de admisión tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de nivel superior, en muchas instituciones de formación de docentes, la propuesta de formación, está alejada de los problemas reales.

La etapa de acople institucional dura varios años, en ella el docente debe asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica ya que ninguna escuela es igual a otra, para ello el docente deberá tomar en cuenta los siguientes aspectos: gestión de la disciplina en el aula, motivación de los estudiantes, organización del trabajo en clase, carencia de materiales, solucionar problemas personales de los estudiantes, tener buenas relaciones con los padres.

En los primeros años el docente aprende por ensayo y error, desarrolla las capacidades y habilidades prácticas que le permitan desenvolverse en la rutina diaria de la vida escolar, la confianza y respeto por sí mismo son condiciones para que el docente sea reconocido como tal por sus colegas, los padres y estudiantes.

Los profesores principiantes en sus inicios deben enseñar y aprender a enseñar a la vez situación muy difícil si tomamos en cuenta las diferentes aristas que están en juego, pero afortunadamente pueden contar con el acompañamiento que lo realizan los profesores mentores (docentes con 8 a 10 años) con una evaluación positiva de su actividad docente ellos son los encargados de actuar como tutores informales que guían el proceso de inserción del profesor principiante.

Dentro de este proceso de inserción podemos encontrar varios modelos los que a continuación se detallan: el modelo prevalente es el de “nadar o hundirse” el docente es responsable de su inserción, la institución escolar está exenta de responsabilidades; el modo colegial donde predomina una relación espontánea de pares y con la administración, el modelo mandata, un docente experimentado se ocupa del novato y se asume como mentor, el modelo de mentor protegido no aparece, este debe tener una formación adecuada.

No es lo mismo ser un profesor novel en un sistema educacional que en otro, en un tipo uno de cultura escolar que en otro, el docente tiene la impresión de que no está preparado, los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas hayan podido experimentar o implementar el anterior.

Hay muchos factores que apuran la desvalorización de la profesión, por una parte está la de saber que el docente es el motor fundamental y esto es reconocido por las autoridades, la otra va luego de las evaluaciones y sus resultados los cuales atribuyen culpa al docente, los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente constituyen otro ejemplo de desvalorización.

Se presenta una jerarquización en la contratación a docentes, así el modelo chileno dan puntajes altos a quienes provienen de colegios privados, seguidos por los privados subvencionados y los de menor puntaje fueron contratados por las escuelas municipales.

La inducción está contemplada en varios países pero no se ha logrado concretar, además está bien documentada pero lo insuficientemente investigado son los beneficios que tiene sobre el desempeño docente, es muy importante el proceso de inducción ya que ayuda a reducir sustancialmente la rotación y el abandono por parte de los profesores nuevos, esto ayuda a los proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relaciones con otras personas o grupos; la identidad profesional docente se entiende como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñar y la asunción del mismo como una tarea de mediano plazo.

Son varias las consideraciones que se deben hacer, lo primero es incluir en la formación de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción, lo segundo es darle un trato especial al docente en esta etapa, en cuanto a la asignación de responsabilidades e idealmente algún tipo de acompañamiento o apoyo, lo siguientes es transformar el acompañamiento a una política explícita de inducción de implementación, la inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado.

Para poder apoyar en forma adecuada a los docentes en su inserción se hace indispensable poder contar con ciertos elementos tales como: orientar las acciones de los centros educativos en torno a la acogida o acompañamiento, mantener reuniones periódicas, desarrollar condiciones de trabajo apropiadas en el centro educativo, si se reconocen debilidades en su conocimiento disciplinario, se le otorga la posibilidad de asistir a un curso que los afiance.

.

4.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias.

Jurgen weller (marzo/2006)

El deterioro de la calidad de la educación se nota visiblemente e influye en los procesos de inserción laboral, pues el mismo nivel de educación formal hoy no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas anteriores, para muchos jóvenes la consecución de un trabajo es la piedra angular para el desarrollo de su identidad personal, el miedo y el temor se hacen presentes debido al desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral, por ello es muy importante el poder contar con pasantías, visitas guiadas, o cualquier estrategia que ayude al joven para su acercamiento al mundo laboral de tal manera que tengan ya una idea real de lo que demanda el ámbito laboral los requerimientos que dan las pautas al futuro titulado para alcanzar un desarrollo adecuado o a su vez estos deberán buscar el conseguir esa formación complementaria por otros medios.

En los grupos hay dos visiones, una la de los jóvenes con bajo nivel de estudio que no les permite alcanzar un trabajo y otro la de los jóvenes sin estudios pero con actitud que han logrado obtener un trabajo gracias a su esfuerzo personal, lo contradictorio es que en ocasiones tienen mejores oportunidades de trabajo las personas menos preparadas pues su fuerte son los negocios y no dejan escapar las oportunidades para invertir dejando de lado el aprendizaje formal puesto que este no a sido necesario para sobrevivir en este cambiante mundo..

Para la contratación, a parte del nivel educativo las empresas valoran los siguientes ámbitos: actitud positiva y siempre emprendedora, disposición para el trabajo en diversas condiciones y modalidades, ganas de trabajar en cualquier actividad productiva encomendada, disposición para asumir compromisos que deben ser mantenidos pese a las adversidades, trabajo en equipo la individualidad o individualismo no ayuda a conseguir los objetivos institucionales, amabilidad para atender a los usuarios en forma oportuna con buenas maneras situación que a no dudar lograra ganar adeptos pues un buen comentario alcanza más que diez propagandas, presentación personal es la imagen que vende, una buena presencia ayuda a que el lugar gane distinción y lo diferencien del resto de similares, esto debido a la imagen que deben dar al cliente, experiencia especifica en el área.

El estudio y el trabajo combinados pueden generar tenciones negativas y afectar el rendimiento en ambos campos o, tenciones positivas ya que se tiene acceso a otras oportunidades, para la transición al mundo adulto y laboral la combinación de estudio y trabajo en una forma adecuada ayuda al joven a desarrollar estrategias laborales individuales y genera la autoestima para tomar los primeros pasos. Los jóvenes se ven

enfrentados con el aspecto meritocrático, situación que les exige la búsqueda de su preparación a costa de grandes esfuerzos y sacrificio personal.

Las empresas exigen experiencia laboral esto para los jóvenes es muy difícil acumular y no reconocen la experiencia de los jóvenes de bajo nivel educativo alcanzado en otras ocupaciones, los emprendimientos juveniles son una alternativa viable pero con el suficiente acompañamiento, por ello es muy importante la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que ayudan en post de una actitud emprendedora, así podremos tener ciudadanos autónomos, analíticos, con capacidad de decisión.

Los jóvenes perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales se da una lucha y se busca llegar a integrarse a las culturas dominantes cada generación tiene sus propias culturas por ello es difícil disminuir la tensión completamente, tan solo se la mitiga; otras situaciones presentes son el trato injusto, la discriminación por razones de género, socioeconómicas, étnicas, preferencias sexuales y otras; la necesidad de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, sobre todo a partir de que el joven forma una familia propia es otro motivo de tensión, de no concretarse, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

El desconocimiento por parte de los jóvenes del mundo laboral les genera tensión por esa inseguridad que se vuelve cada vez más fuerte ya que no tuvieron la oportunidad de desarrollarse en esos ámbitos su labor es de índole educativa, pero no solo eso genera tensión pues el incumplimiento de las leyes y el no respeto de los derechos laborales de los jóvenes, son situaciones que coartan el desarrollo del recién ingresado por ello se hace necesario el poder contar con información correspondiente a sus derechos y obligaciones previo a la obtención de un empleo o como proceso de inserción para no ser víctima de abusos que lo único que haces es generar malas expectativas en los jóvenes.

Los nuevos trabajadores se ven sujetos a continuos procesos de capacitación si bien estos no corrigen los defectos de una educación insuficiente es la clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes con niveles medios y bajos, estas capacitaciones combinan por lo general parte de formación teórica con experiencias prácticas esto es muy importante ya que genera experiencias prácticas para alcanzar una inserción laboral con proyección a trayectorias laborales ascendentes.

4.6 Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ecuador.

Mauricio León (abril 2005)

La visión de la política de inserción laboral para la juventud del ecuador es la de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral para todos los y las jóvenes. Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en principios con enfoque de derechos: universalidad, indivisibilidad, eficiencia, igualdad participación y rendición de cuentas.

Los aspectos que destacan en la problemática de la inserción laboral de los jóvenes son los que a continuación se detallan:

- El desempleo es muy alto entre los 18-29 años de edad ya que es la edad promedio en la que la vitalidad y el deseo de trabajo llevan a los actores a realizar su trabajo con mucha facilidad y en medio de un ambiente de alta motivación que vence cualquier obstáculo.
- Las mujeres son especialmente afectadas por el desempleo desde tiempos atrás los trabajos están creados con una visión machista y a ellos no pueden acceder las mujeres, otro de los limitantes es el de que existen ocupaciones específicas para mujeres relegándolas a labores domésticas o textiles.
- Existe el subempleo en todas las ciudades y en los sectores rurales, se hace muy notoria la presencia de trabajadores informales, dedicados al comercio o a otras labores que les representan su modo de subsistir para conseguir unos centavos y solventar los gastos que demandan la alimentación, vestuario, salud, requerimientos para la vida. .
- La educación esta desvinculada de las necesidades empresariales las universidades forman a sus egresados con una visión general enmarcada en los requerimientos de hace ya dos décadas atrás por ello los titulados deben hacerse de una experiencia laboral mínima que les permita conseguir un trabajo medianamente aceptable acorde con sus conocimientos, nunca se han preguntado a las empresas cuales son las características que deben poseer los futuros empleados.
- La falta de experiencia dificulta la inserción laboral como lograr experiencia si durante nuestra vida estudiantil no se tiene la posibilidad de hacerse de ella y cuando se la consigue nos es considerada como tal ya que se la consiguió en la época estudiantil dedicada la formación.
- La educación es un medio de movilidad social por ello se hace necesario actualizarse permanentemente gracias a ella las personas pueden optar por diferentes puestos dándose una promoción basada en el desarrollo profesional ya que si logramos una mejor preparación es obvio que buscaremos mejores

oportunidades de empleo con otros incentivos, sea salariales o de cualquier otra índole.

- Valorar el trabajo independiente y por cuenta propia es muy importante el poder desarrollar o emprender proyectos productivos son la fuente de empleo más difícil de mantener demanda preparación, inversión económica y una fuerte inyección de suerte y mucho tesón y entrega nunca puede darse por terminado el trabajo todos los días es un peldaño más y es un proceso de continua renovación si se quiere mantener este tipo de empleo.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos por ello decimos que mientras más personas uno conoce más oportunidades tiene de conseguir un empleo ya que los citados contactos nos ayudan a vincularnos con las empresas donde ellos trabajan y por lo general una recomendación tiene mucho peso y logra lo que no hacen los títulos.
- Existen prácticas discriminatorias en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodecendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales vivimos en una sociedad muy sectaria para cada grupo existe un limitante que no les permite laborar con normalidad son mal vistos, mal tratados sus derechos han desaparecido por completo ante determinadas elites dedicadas a denigrar a las personas.

Todo esto se basa en un conjunto de compromisos internacionales asumidos por el Ecuador, derechos económicos y sociales para lograr el pleno ejercicio es necesario:

- La enseñanza primaria y secundaria deben ser obligatorias y asequibles para todos, gratuitamente, está contemplado en el plan decenal de educación que concluye en el 2015 es parte del convenio internacional al que se acogió el Ecuador y que indistintamente de los gobiernos deberá trabajarse para lograr este objetivo.
- La educación superior debe hacerse asequible para todos sin distingo de clase, las presentes generaciones se ven inmersas en procesos de selección y ubicación de acuerdo a su desempeño ya que y aptitudes esta situación según algunos puntos de vista cuarta el derecho que tienen los estudiantes de escoger su carrera, muchos se ven obligados a recibir clases para lograr un título que no es de su agrado.
- Todos deben acceder a la instrucción fundamental, en especial para quienes no hayan terminado el ciclo de instrucción primaria todos los esfuerzos están encaminados a poder en primer lugar desterrar el analfabetismo y posterior a este logro alcanzar que todos puedan terminar su formación académica obligatoria hasta el bachillerato de esta manera nuestro país puede soñar con días mejores donde podamos hablar de una verdadera cultura del conocimiento. .
- Se debe activar el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza. El trabajo es un derecho y deber social, gozara de la protección del estado quien debe velar por el respeto y la dignidad (art. 17 constitución).

Artículo 38.- el estado propiciara la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que los hombres.

La educación prepara a los ciudadanos para el trabajo y para producir el conocimiento, la ley de la juventud busca el desarrollo armónico, fortaleciendo sus potencialidades, desarrollando al máximo sus limitaciones para que sea un ente útil para sí y para la sociedad. Se plantean 3 políticas de inserción laboral para la juventud ecuatoriana estas son:

- Mejoramiento de la empleabilidad.
- Creación de oportunidades de empleo y
- Fortalecimiento institucional.

4.7 Inserción laboral de las mujeres en américa latina una fuerza de trabajo secundaria.

Lais Abramo (mayo – agosto 2004)

En las tres últimas décadas, se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en américa latina mismo que se incrementa a un ritmo superior al de los hombres, persisten las limitación de inserción laboral de las mujeres. A fines de los 90 las mujeres son el 40% de la población económicamente activa, el mayor incremento de la actividad femenina se denota en el servicio doméstico que se caracteriza por los bajos ingresos y la falta de protección social.

A pesar de todos los esfuerzos continuos la desigualdad entre hombres y mujeres, las principales tendencias positivas son las siguientes:

- Disminuye la brecha de participación entre hombres y mujeres.
- Disminuye la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás.
- Las mujeres absorben la mayor parte de los empleos generados en la década.
- Disminuye moderadamente la brecha de ingresos.
- Disminuye moderadamente la brecha de informalidad.

Por otra parte las principales tendencias negativas son las siguientes:

- Aumenta significativamente las tasas de desempleo de las mujeres.
- El porcentaje de mujeres en empleos informales es superior al de los hombres.
- El porcentaje de mujeres sin protección social es superior al porcentaje de hombres.

La escolaridad de la mujeres se incrementa a un ritmo superior a la de los hombres, este es un factor importante que ayuda a mejorar las posibilidades de inserción laboral, además en la medida que aumenta su nivel educativo, aumenta significativamente su tasa de participación, pese a todos estos esfuerzos general y frecuentemente en el diseño e implementación de las políticas públicas, a la mujer se la considera como una fuerza de trabajo secundaria.

La concepción de trabajo secundario viene de la familia, en donde el hombre es el proveedor y la mujer la responsable de la esfera privada (cuidado doméstico y familiar).

Las principales expresiones de esa inserción “secundaria” de las mujeres en el mundo del trabajo serian:

- Trayectorias laborales inestables e interrumpidas, ya que su lugar básico esencial no es el mercado de trabajo sino la familia, la casa, el universo doméstico.
- Poca importancia de los ingresos generados por su trabajo.

- El mundo del trabajo no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres.
- En el imaginario empresarial esa inserción secundaria, eventual, inestable, lleva necesariamente a altos costos indirectos.

Las mujeres están dispuestas a ganar menos que los hombres ya que su función no es la de proveedoras, salvo en los casos de ausencia del hombre ella ve por sus hijos su familia, puesto que el principal principio del hombre es el de laborar y el de la mujer la familia.

Otra idea que asocia a la mujer como fuerza laboral secundaria es su dificultad de dedicarse a la empresa debido a su limitación para hacer horas extras, viajar y trabajar en horarios nocturnos; estos son meros pretextos ya que este trabajo secundario tiene relación con:

- La organización de roles de género que sigue predominando.
- El marco de economía y social que no incorporan al concepto de actividad económica al trabajo no remunerado.

En la formación de políticas públicas la mujer tiene un rol secundario tanto en lo económico como en lo legal, no es sujeto de crédito ya que el sostén del hogar es el llamado a firmar las obligaciones. Los ingresos laborales de la mujer contribuyen a la superación de la pobreza en la medida que esta se mide a partir del ingreso familiar per capital.

Las empresas aducen la no colaboración de las mujeres en espacios de horarios extendidos como lo hacen los hombres en jornadas rotativas para dar atención las 24 horas del día por ejemplo en servicios de asistencia técnica, no visualizan a una mujer cumpliendo con esa labor pero no toman en cuenta que durante años han existido labores en las que las mujeres tienen que cumplir con ese tipo de jornadas como es la de ser enfermeras y las operadoras telefónicas, muchas mujeres tienen un tipo de trabajo en espera deben estar listas en el instante en el que las requieren de tal forma que tan solo es una mala percepción la que tiene a la mujer sumida en un espacio secundario, es hora de que se dé la verdadera valía que este grupo tiene y dejen de ser relegadas a trabajos de segunda o inferiores; otro de los limitantes citados es el de que las mujeres no pueden viajar dejando a su familia y la contradicción está en las ocupaciones de azafatas aéreas o las de trenes quienes deben hacer viajes que demandan ausentarse de la familia por semanas, lo claro es que cada día son más las mujeres que incursionan en ámbitos dedicados tradicionalmente a los hombres.

Lo alentador es poder verificar que las mujeres siempre están en busca de empleo, el no poder encontrar nada no las conduce a la inactividad si así fuera se vería incrementada la tasa de la desocupación, son las principales promotoras del trabajo informal, en forma constante han ido incrementando el promedio de horas de permanencia en un empleo remunerado, también se observa aumento de las trayectorias laborales.

4.8 Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral

Trinidad Donoso, María Pilar Figuera (2007)

Los servicios de empleo privados o públicos deben tener referentes operativos para ayudar y/o promover la inserción laboral, para ello toma como base el mercado laboral, el tejido social y la persona. La inserción laboral es tomada en cuenta como un proceso posterior al desempleo el cual tiene su tiempo de desarrollo, las medidas actuales no buscan tan solo la ocupación sino como un medio fundamental para incrementar la competitividad en los estados.

Este es un proceso amplio donde coinciden procesos de cualificación profesional y de madurez personal condicionados por la estructura formativa y laboral.

El diagnóstico para la inserción busca ayudar y asistir a las personas para poder hacer frente a las exigencias sociales y profesionales que plantea el acceso al mercado de trabajo, conlleva a analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción.

Las características del diagnóstico para la inserción laboral son las siguientes:

- Las decisiones de la vida adulta.
- El estereotipo de la edad es la valoración en función de normas sociales.
- Introducir el valor del error.
- Inclusión de actividades dentro de las áreas curriculares.
- La orientación debe darse desde el contexto concreto.
- El marco teórico de actuación indica las variables relevantes.

Las técnicas e instrumentos son las adecuadas acordes al colectivo con el que estamos trabajando, los criterios para la elección de instrumentos son los que a continuación detallamos.

- Que correspondan al nivel de procesamiento de información.
- Seleccionar aquellos que puedan captar la diversidad de situaciones de inserción.
- Atender al nivel de capacidad comunicativa que posee el sujeto.
- Tener presente los sesgos y limitaciones del instrumento.
- Escoger aquellos con los que haya adquirido una cierta familiaridad.

Para el diagnóstico del mercado laboral se debe tomar en cuenta la dinámica del mercado de trabajo, características, crecimiento, desaceleración, también se debe tomar en cuenta la relaciones entre la oferta y la demanda, disponibilidad, movilidad, horarios.

Tanto en el marco formativo como en el laboral hay que tomar en cuenta los aspectos socio-cultural, tecnológicos y económicos.

El tejido social agrupa el conjunto de recursos comunitarios para la intervención, el papel fundamental del diagnóstico es recabar información sobre las prioridades de las políticas institucionales; la evaluación sirve como punto de partida, no sirve tan solo para ubicar a la persona en tal o cual actividad, a visión que tiene de sí misma la persona dará las pautas para cuando sea necesario esa capacidad aflore en situaciones sociales o profesionales.

El tipo de personalidad está estrechamente vinculada al tipo de tarea a realizar, no existe un perfil mejor que otro sino que cada característica va única al tipo de trabajo, es importante establecer como la persona procesa, enfoca, observa, atiende a las normas más que a la personalidad en si.

La aplicación de diagnóstico debe guiarse por los siguientes principios:

- Planificación flexible y abierta.
- Activar y desarrollar el proceso de aprendizaje, paradigma de actuación.
- El valor de la equivocación (ensayo-error)
- No importa donde se situé sino donde puede llegar.
- No olvidar la realidad macro conceptual de la persona adulta.

El diagnóstico no es tan solo mirar y observar sino básicamente actuar, debe ser tomado como estímulo que permita discutir e incrementar la autoconciencia del propio sujeto, también como marco comprensivo que sirva de indagación e investigación sobre las diferentes ocupaciones y como consideración de alternativas profesionales con un efecto retroactivo sobre el propio sujeto.

Son muchos los factores que influyen para la obtención de un empleo estas motivaciones pueden ser ganar dinero, hacer amigos tener un trabajo interesante o el conseguir un nivel más alto de bienestar; el tipo de personalidad está muy ligado al tipo de tarea que debe realizarse y a las condiciones en que debe cumplirse, por ello se dice que no existe un perfil mejor que otro sino que cada característica va unida al tipo de trabajo por desarrollarse, es más fácil trabajar desde lo que uno es que desde lo que puede o debe cambiar. Estas características interactúan con las habilidades sociales que se ponen en juego dependiendo de las situaciones.

Existen cinco grandes factores que explicarían los rasgos de personalidad de ellos las empresas destacan: la honradez, la escrupulosidad, la tolerancia al estrés, el control del enfado y el poder llevar buenas relaciones con los otros trabajadores demostrando así una verdadera inteligencia emocional.

4.9 La inserción laboral de los jóvenes, características, tensiones y desafíos.

BEGOÑA BAYON

El objetivo es analizar el proceso de inserción laboral de los titulados de la universidad de león, las características de acceso y la valoración de los conocimientos adquiridos, los cuestionarios fueron clasificados para conformar la muestra, de esta experiencia podemos citar que la Universidad de León da importancia a los conceptos y las teorías (5,4) y la asistencia a clases (4,6) y no se presta atención a la experiencia laboral.

Por parte de los egresados lo mejor valorado es el contacto con compañeros de estudio y en el extremo contrario los proyectos de investigación y desarrollo, oferta de trabajo en prácticas y otras experiencias laborales, con el transcurrir del tiempo vemos que disminuye el porcentaje de graduados en el desempleo, el número de graduados que trabajan desde su titulación es alto alcanza el 85%; se observa una gran disminución en lo que respecta al tiempo medio de búsqueda de empleo de 13,4 meses (94/95) a 8,6 meses (97/98); la media en la enseñanza técnica es de 5,4 meses y en ciencias experimentales 12,2 meses, para el acceso al empleo la vía más efectiva resulta ser los contactos personales o familiares muy por debajo están las opciones públicas y anuncios en la prensa.

En la situación de adecuación del primer empleo con el contenido de los estudios podemos ver las siguientes conclusiones:

- La relación es menor para los diplomados e ingenieros técnicos que para los licenciados e ingenieros superiores.
- Mayor adecuación con el empleo los graduados sobresaliente y notable que aquellos que obtienen aprobado.
- El hecho de haber estudiado a titulación elegida también condiciona la opinión sobre la adecuación.
- La rama de conocimiento no parece condicionar el grado de adecuación entre empleo y estudios.

Tiene mayor incidencia el trabajo en el sector privado la mayoría no entran o están en los límites del mileurismo, todos ellos están laborando en empresas con una planilla no mayor a 50 trabajadores, el grado de satisfacción media con el empleo se sitúa en 4,1 sobre 7, los métodos utilizados por los graduados desempleados son la prensa, la bolsa de trabajo de INEM e internet.

Lo más valorado por parte de los graduados es la “formación teórica” y las habilidades sociales, personalidad.

El 70% de los graduados volvería a estudiar en la ULE, el 30% no lo haría, los aspectos deficientes en su formación están en los siguientes aspectos: la informática, toma de decisiones, solución de problemas, la creatividad, la gestión, la habilidad en el manejo de documentación, expresión oral.

Los graduados demandan procesos de formación continua ya que el principal objetivo es ampliar el abanico de oportunidades; los estudios que se perciben como más útiles son los homologados, seguidos de los masters y en último lugar los doctorados.

Gracias a este trabajo podemos lograr una visión general de cómo se debe realizar los análisis de los cuadros resultantes de las encuestas por ello se van revisando uno a uno los cuadros y sus resultados, en términos ampliados se observan los encuestados, sus inquietudes, las dificultades que los egresados tuvieron que pasar para lograr ocuparse, sus expectativas de formación y capacitación continua, los niveles de estudios requeridos para obtener la inserción laboral, la relación que tiene el nivel de formación con la utilidad en el trabajo, el perfil de los cursos con mayor utilidad.

4.10 Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria

Angélica Ma. Hermosa Rodríguez (2006)

La pérdida de motivación y compromiso para con el trabajo se conoce como el síndrome de “Burnout”, este estudio se realizó inicialmente en los Estados Unidos y fue aplicado a personas que trabajaban en servicios asistenciales es decir a los médicos y enfermeras en los hospitales, la pionera en el estudio de este fenómeno es Cristina Maslach, psicóloga social que estudiaba las emociones en el lugar de trabajo.

En el trabajo de investigación realizado se resumen tres dimensiones claramente establecidas: agotamiento, cinismo e ineficacia. El agotamiento es la causa central y más visible, se refiere a manifestaciones emocionales que distancian a la persona de su trabajo como una forma de llevar la cara laboral; el cinismo se muestra en el intento que el trabajador realiza para alejarse de los receptores del servicio es decir de las personas a la que por deber debe atender, los ignora y considera objetos impersonales, por último tenemos la ineficacia reflejada en la baja de rendimiento cognitivo y aptitudinal que van ligados a la incompetencia y fracaso.

Este síndrome no está ligado tan solo al servicio social en el cual se tiene contacto directo con las personas pues se presenta también en otros grupos que no presentan contacto personal, por ello el componente estresante se da en términos de la interacción trabajo – persona.

En el caso de los docentes, las situaciones estresantes se presentan todos los días, se definen como una respuesta de estado emocional acompañada por cambios fisiológicos muy peligrosos, situaciones que resultan amenazantes, son múltiples los factores ligados ellos son las relaciones con padres de familia, estudiantes, otros docentes y miembros de la comunidad, sumado a esto los continuos cambios al sistema educativo convierten al docente en un reciclador permanente de mayor preparación académica, actualización metodológica, todo esto en un ambiente social nada favorable pero el principal afectado por este estrés e inestabilidad es el estudiante.

En estos términos cabe plantear si la actividad docente es fuente de satisfacción o de desgaste, por ello la satisfacción laboral docente es ampliamente estudiada en relación al síndrome de burnout, se trata de un estado emocional positivo o placentero, resultan de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas por ello el presente trabajo se orienta hacia la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Al comparar las dimensiones del burnout con la satisfacción laboral se nota una relación directa con el agotamiento ya que a mayor satisfacción laboral, menor es el agotamiento, de manera similar en cuanto confrontamos la dimensión cinismo y la satisfacción laboral se nota una sensible disminución en dicha dimensión, por otra parte al confrontar la dimensión ineficacia con satisfacción docente la relación tiende a ser positiva.

Al revisar los resultados se destaca que entre los diferentes rangos de edades a los que fueron aplicadas las fichas, los promedios de las dimensiones son homogéneos, con niveles bajos en agotamiento e ineficacia y niveles medios de cinismo lo que evidencia que la edad no es un factor particularmente discriminatorio, en cuanto al sexo se nota una diferencia ligeramente más alta en los hombres en las diferentes dimensiones del burnout, esto se explica por los modelos de nuestra sociedad occidental y los roles ya establecidos tanto para hombres como para mujeres.

En cuanto a la antigüedad y el tiempo de ejercicio de la profesión en la institución, podemos citar que incrementan levemente las dimensiones del burnout mientras que los niveles de satisfacción disminuyen o decrecen, esto puede ser una respuesta a los estresores emocionales e interpersonales presentes en el trabajo docente.

Al comparar en forma conjunta todas las dimensiones de burnout (agotamiento, cinismo e ineficacia), con la satisfacción laboral docente se considera que los docentes no están sujetos a este síndrome pues sus niveles son muy bajos, es decir que los docentes no presentan visos de quemarse por el trabajo.

5. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Se ha seleccionado a la encuesta como instrumento para ser aplicado a todos los titulados y la entrevista para ser aplicada a los empleadores para a través de estos recabar la información que nos permita alcanzar una visión global y particularizada de las dificultades que tienen los egresados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

En 1976 surge en Loja Ecuador una modalidad de estudio universitaria diferente, pionera hasta ese momento en Latinoamérica. Estamos hablando de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja que surge con una población de 1300 estudiantes distribuidos en 34 centros universitarios del país como respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional que requieran obtener un título profesional y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema de estudios tradicional.

Desde sus inicios la Modalidad Abierta y a Distancia ha tenido una gran aceptación de la población de todo el país por la calidad de la formación académica y humanística fundamentada en “formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”.

En el último quinquenio (2007 – 2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica 1849 estudiantes de los cuales la gran mayoría se encuentran insertos en la labor docente. Esta población a adquirido competencias que le acreditan para el ejercicio de la profesión. En este estudio se busca conocer cuáles son esas competencias y las características que tienen estos profesionales.

5.1 Diseño de la investigación

Problematización.

La problematización requiere de tres elementos claves que son:

- ✓ Investigación bibliográfica
- ✓ Investigación de campo
- ✓ Criterio, reflexión y aporte experiencial del investigador

Una vez presentado el problema de investigación en el apartado de la introducción y definidos los objetivos que orientan el proceso investigativo, como paso siguiente surge la necesidad de presentar la problematización, elemento considerado clave, toda vez que permite definir y delimitar con exactitud a partir del cuestionamientos básicos, las acciones a ejecutar en la investigación para alcanzar los resultados que serán sujetos de análisis, interpretación y discusión.

Los cuestionamientos de la problematización se vinculan con el conocimiento conceptual de las categorías y conllevan al conocimiento de la realidad de los titulados en Ciencias de la

Educación mención Educación Básica como profesionales formados en la modalidad abierta de la UTPL.

Cada uno de los cuestionamientos de la problematización requiere de respuestas fundamentales, confiables, que evidencien seriedad y que sean una demostración de su capacidad reflexiva, crítica y creativa y también deben incluir un análisis de las vivencias y experiencias que como estudiante de Modalidad Abierta haya obtenido. En los cuestionamientos debe incorporar y analizar los resultados recabados en la aplicación de encuestas, ajustando las características del medio en donde el egresado se encuentre.

5.2 Metodología, técnica e instrumentos de investigación

Los cuestionamientos a los cuales se debe dar respuesta en el análisis y discusión de resultados, son los siguientes:

5.3 Preguntas de investigación

1.- características de los titulados: individuales, académicas y laborales

1.1 ¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta? Las respuestas facilitaran el conocimiento de:

- Ubicación geográfica (nombre del establecimiento o empresa donde trabaja en la actualidad
- Edad
- Género

1.2 ¿Cuáles son las características académica? La respuesta permitirá determinar:

- El sostenimiento del colegio en donde realizaron sus estudios de bachillerato.
- El tiempo de duración de los estudios de licenciatura.
- El número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.
- El nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.
- Los estudios concluidos posteriores al egreso.

1,3 ¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación? Las respuestas proveerán información en cuanto:

- El número de titulados con empleo durante la carrera.
- El número de titulados con empleo a partir de los cuatro últimos ciclos de estudio.
- El grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- El tiempo que llevo al titulado alcanzar el primer empleo.

- La actividad del trabajo actual.
- El rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.
- El estatus del titulado en el trabajo actual.
- El número de titulados que no trabajan en la profesión docente.
- El número de titulados que no trabajan en la actualidad.
- Razones por las que no se encuentran labrando en la actualidad.

2.- formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.

2.1 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado? Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.

2.2 ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.

3.- valoración docente de la profesión:

- ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a las capacidades recibida posee el titulado?

4.- Satisfacción docente.

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la consideración entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

5.- Expectativas y requerimientos de educación continúa de los titulados y empleadores.

5.1 ¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

5.2 ¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

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

6.1 ¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?

6.2 ¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?

6.3 ¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?

6.4 ¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?

6.5 ¿Cuál es la interacción profesor – padre de familia y comunidad que desarrolla el titulado?

6.6 ¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?

6.7 ¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

6.8 ¿Qué aspectos socio humanísticos considera el titulado en su labor profesional?

5.4 Contexto

La investigación se realizó en institución rurales de la provincia de Pichincha gracias a la colaboración de las autoridades institucionales.

La escuela Ficoa de la parroquia Malchingui del cantón Pedro Moncayo, ubicada en la parte occidental de ese cantón, su gente se dedica a la agricultura, a la ganadería, también son trabajadores florícolas ya que esas empresas son la fuente principal de empleo en el sector, otros se dedican a la albañilería en la construcción.

La otra institución educativa fue la Escuela Nasacota Puento, de la parroquia Juan Montalvo del cantón Cayambe, su población se dedica a la ganadería son grandes productores de leche, además se ocupan en trabajos agrícolas especialmente a la producción florícola que es la principal empresa en este cantón.

5.5 Población a investigar

El proceso investigativo se lo realizará a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

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

Muestra para la investigación

Para la presente investigación el número de la muestra establecido es de ocho titulados los cuales deberán poseer su título en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, no se acepta otro tipo de títulos académicos pues esto desmerecería la muestra.

5.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos

Instrumentos de investigación.

La aplicación de los instrumentos de investigación se desarrollará de la siguiente manera:

- ✓ La ficha inicial de contacto.
- ✓ Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- ✓ Un inventario del trabajo docente que debe ser aplicado tanto al titulado como también a empleadores.
- ✓ Una entrevista dirigida a los empleadores.

5.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de las encuestas me valí de mis contactos a nivel administrativo puesto que por muchos años he tenido la responsabilidad de ser representante legal de un plantel educativo y también Sub Director de Red, situaciones que ha permitido alcanzar el aprecio de las autoridades institucionales del sector fue muy agradable poder contar con el apoyo de mis compañeras desde el primer momento vía telefónica y luego en forma personal, en la Escuela Nasacota Puento de la parroquia de Juan Montalvo tuve el apoyo de la compañera licenciada Ruth Edith Capelo Bermeo quien me presento con los compañeros y compañeras licenciados/as: Lic. Bejarano Cruz Eugenia Gabriela, Lic. Ricardo Alejandro Aguilar Benavides, Lic. Elsa Beatriz Lanchango Pile, Lic. Edison Vargas.

En la Escuela Fiscal Mixta Ficoa de la parroquia Malchingüi pude contar con el apoyo de la compañera licenciada Martha Alicia Yaranga ella me presento con las compañeras: Lic. María Esther Ogaño Dota, Lic. Llanet Pazmiño Hidalgo, Lic. Rosa Elina Lema Navarrete, Lic. Rosario Piedad Cumbal Hidalgo.

El procedimiento fue el siguiente; una vez presentado ante los compañeros por parte de la señora directora procedí con el saludo de rigor acompañando a este la explicación del proceso que vamos a realizar cuales son los alcances y el grado de dificultad que tenía la encuesta, además en el transcurso de la misma estuve atento para absolver todas las

interrogantes que se presentaron, tan solo en la pregunta número 18 de las características laborales del docente profesional deje a la interpretación del titulado al revisar tuve la sorpresa que no todos cumplieron con la orden, a la primera no jerarquizaron, tan solo marcaron con una x el casillero que para ellos era más importante al retomar la pregunta lograron entender lo que verdaderamente se deseaba obtener, todos apoyaron el trabajo mismo que nos llevó media hora en contestar, posterior a la aplicación en la despedida me comprometí a hacer llegar el resultado acompañado de la propuesta de trabajo establecida en el proyecto. La tónica fue la misma en las dos instituciones educativa, cave recalcar que tan solo una compañera en la escuela Ficoa expreso su negativa al registro fotográfico situación que no podía ser forzada pues no estaba en condiciones de exigir nada, del resto no hay ninguna otra dificultad.

6. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación presentamos las tablas y gráficos resultantes de la aplicación de la encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, con las observaciones y su respectivo análisis.

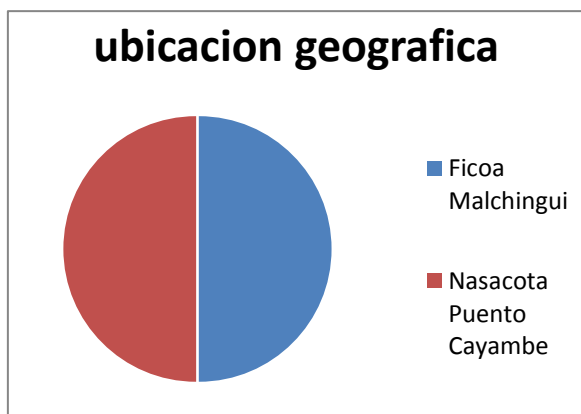
6.1 Características de los titulados: individuales, académicas, laborales

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

6.1.1.1. Ubicación geográfica

Tabla # 01

INSTITUCION	DOCENTES	NOMBRES
FICOA MALCHINGUI	4	ESTHELA
		LLANETH
		ROSA
		ROSARIO
NASACOTA PUENTO CAYAMBE	4	EUGENIA
		RICARDO
		ELSA
		EDISON



Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Figura 1: Ubicación Geográfica.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

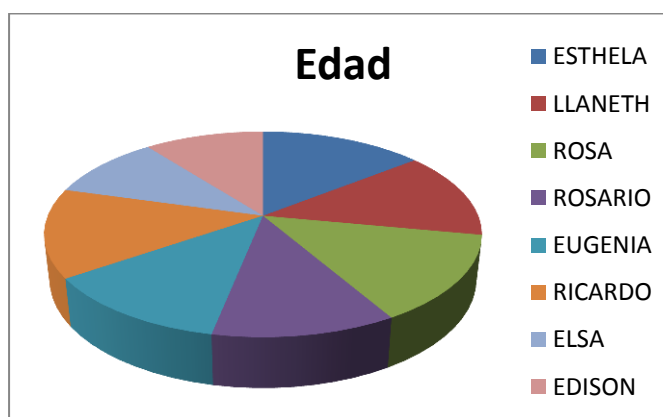
De los ocho docentes encuestados, el 50% laboran en la Escuela Fiscal Mixta Ficoa de la parroquia Malchingui, cantón Pedro Moncayo provincia de Pichincha está a tan solo siete kilómetros de las ruinas arqueológicas de Cochasqui, tiene una altitud de 2750 msnm; por otra parte el 50% restantes laboran en la Escuela Nasacota Puento de la parroquia Juan Montalvo perteneciente al cantón Cayambe, provincia de Pichincha la institución se encuentra a 2900 msnm, a tan solo 8 km se encuentra ubicado el primer hito dejado por la Misión Geodésica Francesa encargada de levantar el plano referencial para la línea equinoccial que se encuentra en Guachala.

Todos los docentes viajan desde la ciudad de Quito hacia sus lugares de trabajo para ello deben realizar sus actividades familiares desde muy temprano ya que estarán ausentes todo el día pues es el tiempo que demanda el cumplir con su labor docente así lo dispone el gobierno nacional a través de la Ley Orgánica de Educación la que en su artículo pertinente manifiesta que los docentes cumplirán con ocho horas de labor repartidas de la siguiente manera seis horas para trabajo pedagógico y dos horas para actividades tales como atención a padres de familia, recuperación pedagógica, elaboración de material didáctico, planificación de clases y elaboración de informes de calificaciones.

6.1.1.2. Edad

Tabla #02

Nombre	Edad
ESTHELA	41
LLANETH	39
ROSA	39
ROSARIO	33
EUGENIA	35
RICARDO	40
ELSA	29
EDISON	30



Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Figura 2: Edad.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

La edad de los encuestados fluctúa entre los 29 y los 41 años, dando una edad promedio de 35.7, de este análisis podemos manifestar que todos están en pleno desarrollo de su profesión es decir están en sus años dorados donde la juventud se mezcla con ya visos de experiencia pues todos rebasan los diez años de servicio en la docencia, todos los ideales, todas las propuestas están intactas se observa una alta motivación ya sea por mejorar las condiciones de vida de su familia o por buscar logros personales y profesionales.

6.1.1.3. Género

Tabla #03

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

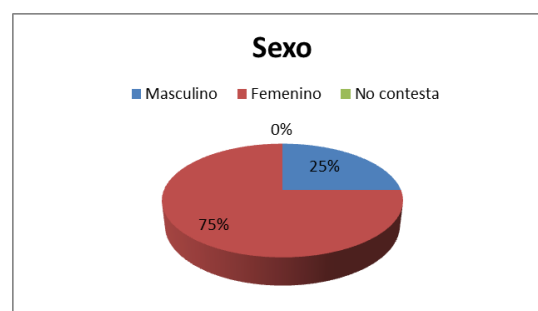


Figura 3: Sexo.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Tenemos un total de ocho encuestados de los cuales 2 que es el 25% pertenecen al género masculino y 6 que es el 75% corresponden al género femenino se confirma que más inclinación tiene el género femenino hacia la rama de la docencia, no así el género masculino que prefiere otras carreras en las cuales se tiene mayores réditos económicos esto debido a la responsabilidad que tiene el hombre de ser el sustento del hogar ya que por siempre ese a sido su rol, la mujer tiene este trabajo considerado como secundario ya que

con sus ingresos puede cubrir ciertos gastos menores o en su defecto estos ingresos son para tan solo no depender económicamente de su esposo para la compra de ropa, cosméticos y demás necesidades femeninas, pero no podemos dejar de lado la situación actual hoy tenemos gastos compartidos los dos aportan para los gastos este es el resultado de esta sociedad capitalista y dada al consumismo.

6.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla # 04

P5.1

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)



Figura 4: Sostenimiento de establecimiento.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Puesto que la investigación fue realizada en instituciones del estado, el total de docentes responden al ámbito fiscal ya sea en la modalidad de nombramiento o a contrato, esto se debe a que con las oportunidades que hoy existen para acceder al magisterio tan solo depende de la formación y la actitud que uno tenga para conseguir el empleo, ante las mejores prestaciones que brinda el estado se procuran un nombramiento o contrato en este estamento, en la actualidad podemos decir que el ochenta por ciento de los docentes laboran para el estado a través del Ministerio de Educación en sus diferentes niveles y modalidades, el otro veinte por ciento labora en el sector privado, el gobierno nacional a convocado a todos los profesionales que deseen formar parte del cuerpo docente se presenten a concurso situación que antes tan solo estaba dedicada a las personas que tenían formación docente en los distintos centros sean estos institutos pedagógicos o universidades.

6.1.2.2. Tipo de educación

Tabla # 05

P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

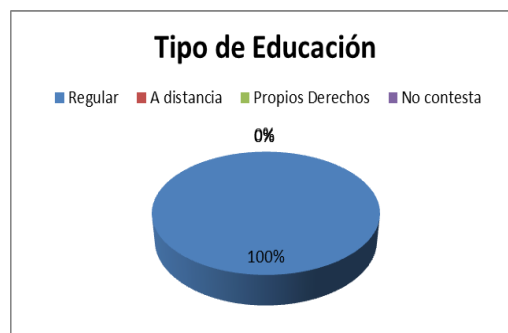


Figura 5: Tipo de Educación.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Al ser establecimientos fiscales diurnos todos brindan una educación regular y refiriéndonos a nuestro caso, los ocho docentes titulados trabajan en este tipo de educación presencial la que tiene mayores exigencias que la educación nocturna y semi presencial.

6.1.2.3. Tiempo de duración de los estudios de licenciatura.

Todos los docentes se acogieron a la posibilidad de obtener su título de licenciado/a a través de las posibilidades abreviadas puesto que todos ya eran docentes en ejercicio cuando se propusieron el optar por mejorar su calidad profesional debido a las exigencias que demandan los cambios dispuestos por el Ministerio del ramo.

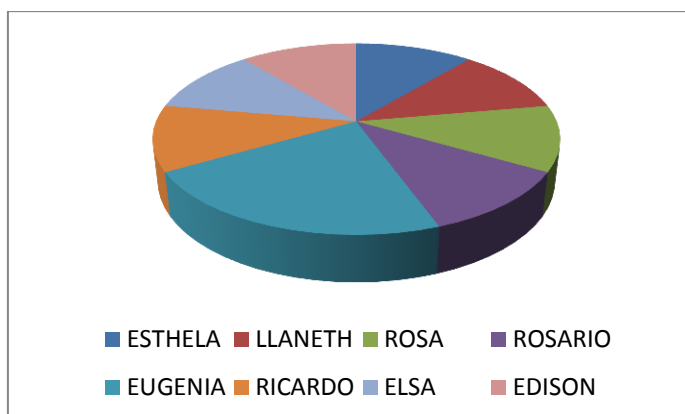
6.1.2.4. Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.

Todos los titulados estaban en ejercicio de sus funciones cuando decidieron mejorar su condición profesional esto debido a los cambios implantados por el ministerio en relación al nuevo escalafón establecido en la LOEI en el capítulo IV, artículo 10 literal a acceder a procesos de desarrollo profesional. De igual manera lo encontramos en el capítulo III artículo 111, relacionado con el sistema de escalafón de acuerdo a los siguientes criterios: según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación. En el artículo 112 en relación al desarrollo profesional manifiesta el desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal, conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y / o la promoción de una función a otra.

6.1.2.5. Nivel de estudio alcanzado luego de los estudios de licenciatura

Tabla # 06

DOCENTES	TITULO
ESTHELA	1
LLANETH	1
ROSA	1
ROSARIO	1
EUGENIA	2
RICARDO	1
ELSA	1
EDISON	1



Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Figura 6: Nivel De Estudio Alcanzado.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Luego de obtener el título de licenciado en ciencias de la educación, tan solo uno de los docentes continua hasta lograr un posgrado, el resto alude la falta de recursos económicos para poder continuar con los estudios, como ya lo habíamos manifestado en apartados anteriores la prioridad es la formación y preparación de sus hijos, a ellos está dedicado el esfuerzo y la mayoría de recursos obtenidos por su trabajo, otro de los limitantes es la carga horaria a la cual están sujetos los docentes que demanda jornadas maratónicas que inician en el mejor de los casos a las seis de la mañana, y dependiendo de la distancia en que se encuentre su lugar de trabajo deben madrugar desde las cuatro y media de la mañana para ingresar a la jornada a las ocho luego de trabajar las ocho horas y media debe retornar a casa y llegar a esta a las seis de la tarde por más temprano, tan solo los fines de semana

los dedican a la familia y de este tiempo se vuelve difícil el poder extraer el espacio para su profesionalización.

6.1.3. Características del titulado en ciencias de la educación

6.1.3.1. Número de titulados con empleo durante la carrera.

Como ya lo manifestamos todos los docentes estaban en ejercicio de funciones durante el tiempo que les llevo el obtener su título de licenciadas /os, ya sea con nombramiento o bajo la modalidad de contrato puesto que este es el sustento fundamental para alcanzar la profesionalización y mejoramiento.

6.1.3.2. Número de titulados con empleo a partir de los cuatro últimos ciclos de estudio.

Aunque se vuelve reiterativo todos los docentes previo a la obtención del título de licenciados/as ya tenían el título de Profesores de Educación Primaria situación que les permitió acceder a una plaza de empleo que se convierte en el sustento.

6.1.3.3. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de titulado en ciencias de la educación mención en Educación Básica

Tabla # 07

P7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	8	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)



Figura 7: Situación Laboral Actual.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El 100% de los docentes titulados laboran en el ámbito educativo, esto es respondiendo a su formación académica, mucho tiene que ver la vocación aunque para las presentes generaciones esto sea tan solo una utopía, muchos son el resultado de este sentir, otros lo son por convicción y algunos llegaron a ser maestros por la casualidad o porque no tenían otra alternativa, ante esta realidad y en vista de que los requerimientos han bajado y cada día se hace menos necesario tener conocimientos de pedagogía o didáctica todos los interesados podrán dictar clases pues así lo a dispuesto el gobierno de turno en su portal electrónico ser docente.com, se a desvalorizado a tal grado la profesión que poco o nada interesa la formación previa y esto se denota mucho más en los sectores alejados a donde los docentes titulados no quieren acceder en su lugar están laborando bachilleres.

6.1.3.4. Numero de los establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla # 08

P12

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	75
Dos	1	12,5
Tres	1	12,5
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

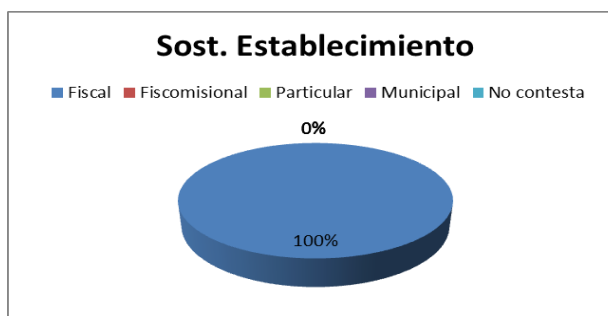


Figura 8: Sost. Establecimiento.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Del total de docentes titulados el 75% es decir seis laboran en un establecimiento educativo, mientras que el 12,5% es decir uno labora en dos establecimientos y el otro 12,5% labora en tres centros educativos unos por cumplir con la carga horaria que exige el currículo y otros por redondear los bajos ingresos, pero los docentes dejan ver la posibilidad de que si existiera una mejor remuneración dejarían de laborar en dos y tres locales, el resto labora tan solo en un lugar ya que sus ingresos son complementarios a los que logra su conyugue, esta situación es cada vez más notoria y necesaria ya que las actuales circunstancias así lo exigen tanto a nivel rural y mucho más a nivel urbano donde las exigencias y necesidades son superiores

6.1.3.5. Tiempo que llevó al titulado alcanzar el primer empleo.

Para alcanzar sus empleos los titulados recuerdan que tuvieron que pasar por múltiples peripecias, en la época en que ellos ingresaron mucho primo los contactos que fueron la fuente principal para alcanzar el empleo, el resto recuerda que en la distrital Cayambe Pedro Moncayo tan solo con tener el título de Profesor en Educación Primaria y estar dispuesto a trabajar en donde le designen era suficiente no era necesario ningún otro requerimiento es decir que todos lograron su empleo en un tiempo no mayor a seis meses luego de su titulación.

6.1.3.6. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla # 09

P13

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)



Figura 9: Cargo actual que ocupa.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Todos los titulados encuestados es decir el 100% ocupan el cargo de docentes tanto de año de básica como también de área, refleja el compromiso que tienen para con su formación a la que le dedican su mayor esfuerzo y empeño, prefieren la tranquilidad con los estudiantes a tener que batallar con docentes, padres de familia y los trámites que demanda el estar al frente de un establecimiento escolar, los y las docentes se encuentran a gusto con su labor, fruto de ello los resultados saltan a la vista el grupo de estudiantes a su cargo los tienen en gran estima y aprecio esto dice mucho de la calidad profesional desplegada al interior de las aulas de clase y fuera de ellas en las comunidades a las que se pertenecen.

6.1.3.7. Características del trabajo actual

Tabla # 10

P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	7	87,5
Contrato civil	1	12,5
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

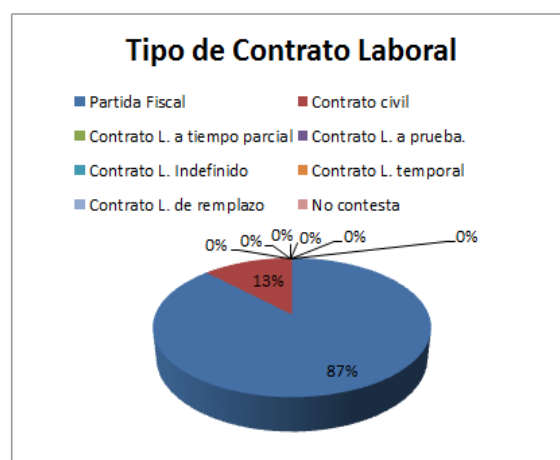


Figura 10: Tipo de Contrato Laboral.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Del 100% de titulados el 87,5% es decir siete trabajan con nombramiento esta figura hasta la presente fecha se presenta como fidelidad en el empleo pues es una garantía de que quien posee un nombramiento tiene asegurado su plaza de trabajo, en esta época de cambios cada vez se nota más cercana la situación de finiquito de esa fidelidad pues ya nada es eterno, lo hemos podido ver ya con las autoridades educativas las que deben someterse a concurso para ocupar un cargo directivo por el lapso de cuatro años con la opción de postularse tan solo dos veces al cargo, la evaluación docente ha dado cuenta de las deficiencias docentes y estos están inmersos en procesos de capacitación de no aprobar lo que les espera es el despido, por otra parte, uno que representa al 12,5% trabaja bajo la modalidad de contrato pero se encuentra inscrito para acceder a un nombramiento; cabe aclarar que todos perciben sus remuneración del gobierno central a través del Ministerio de Educación.

Tabla # 11

P15.2

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)



Figura 11: Sostenimiento Del Establecimiento.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El 100% de los recursos para el plantel los provee el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación que es el ente rector del servicio educativo en nuestro país, esta situación se viene dando desde hace ya cuatro años atrás desde el 2009, año en el que por decreto ejecutivo todos los establecimientos educativos recibirían una asignación presupuestaria de acuerdo al número de estudiantes con el que cuente la institución, a la par se prohibía terminantemente el solicitar aportes económicos a los padres de familia, todos los gastos son asumidos por el Ministerio de Educación además se les resta las competencias a los municipios que eran los encargados de velar por el mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura y mobiliario de los planteles, el directivo institucional que busque ayuda en estos ámbitos está sujeto a las sanciones determinadas por la ley bajo la figura de desacato a la autoridad .

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

6.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado

Para los directivos entrevistados es muy importante la formación profesional alcanzada por los docentes lo único que en ocasiones desmerece este logro es que los aprendizajes no van acordes con la realidad, los titulados por su parte refieren la caducidad de los aprendizajes como un limitante ya que son rápidos los cambios y el docente no tiene el tiempo suficiente para acoplarse al nuevo sistema y debe emprender en otro.

6.2.2. Grado de importancia y realización que los empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación

Es muy importante poder contar con un docente preparado en forma integral es decir no tan solo es el conocimiento científico también debe primar el desarrollo personal la actitud de trabajo, las ganas de colaborar no esperar a que sea una orden debe nacer en forma espontánea, los docentes deben tener un vasto conocimiento y formación en lo relacionado a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación puesto que gracias a estas es que su labor será más fructífera.

6.3. Valoración docente de la profesión

6.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida

Tabla # 12

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

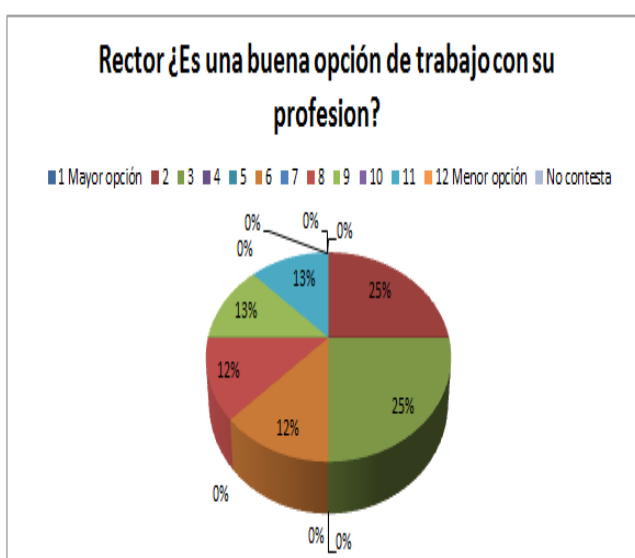


Figura 12: Recto ¿Es buena opción de trabajo con su profesión?
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Tan solo el 25% de los encuestados dan cuenta de su interés por ostentar cargos administrativos de responsabilidad institucional, esto debido al bajo nivel de reconocimiento económico que se ve con las actuales autoridades a quienes no se les paga un funcional acorde con su cargo tan solo está presente la responsabilidad que estos tienen para con el establecimiento encomendado, las extenuantes jornadas, los horarios extendidos hacen que cada vez sean menos los interesados en ocupar un cargo administrativo, no se respetan los periodos de vacaciones todos están sujetos a trabajar bajo presión pues los requerimientos de documentaciones o gestiones deben ser inmediatas sin demora alguna.

Tabla # 13

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTP
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

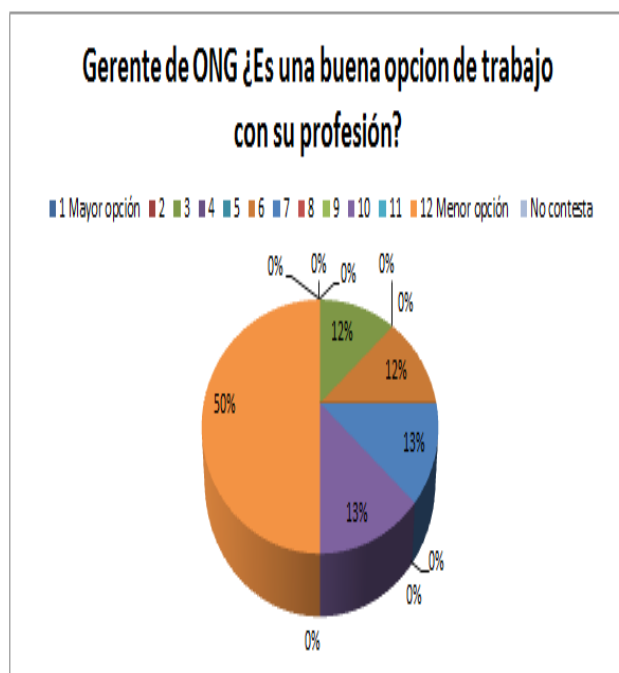


Figura 13: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Los cargos en organismos no gubernamentales no son del interés de nuestros titulados esto debido a la mística con la cual acogen su labor docente la cual no la cambian por nada, es el apostolado para el que se prepararon, además al tener un gran impedimento las ONGs para poder actuar en el territorio nacional por parte del gobierno central esto bajo decreto ejecutivo, vuelve no apetecibles este tipo de cargos situación que en las décadas pasadas tenía mucha demanda ya que al ocupar un cargo técnico era una garantía de solvencia económica y estatus social.

Tabla # 14

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

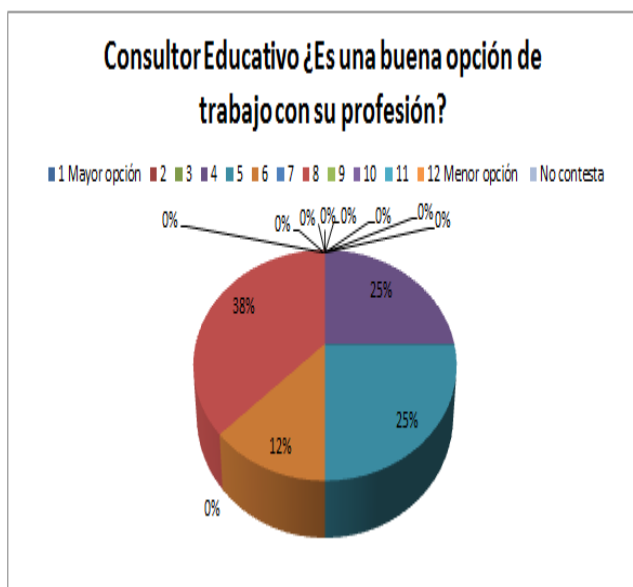


Figura 14: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Los titulados ratifican su bajo interés hacia las labores extra pedagógicas fruto de ello su negativa al trabajo propuesto de consultores educativos pese a que es una rama afín a su titulación, todos no tienen la formación adecuada ya que con los vientos de cambio que se han dado los títulos de cuarto nivel son los requeridos para alcanzar estos puestos de trabajo, además a nivel ministerial aún no se aplican las figuras de asesores y mentores pedagógicos contemplados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Tabla # 15

P18.4

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

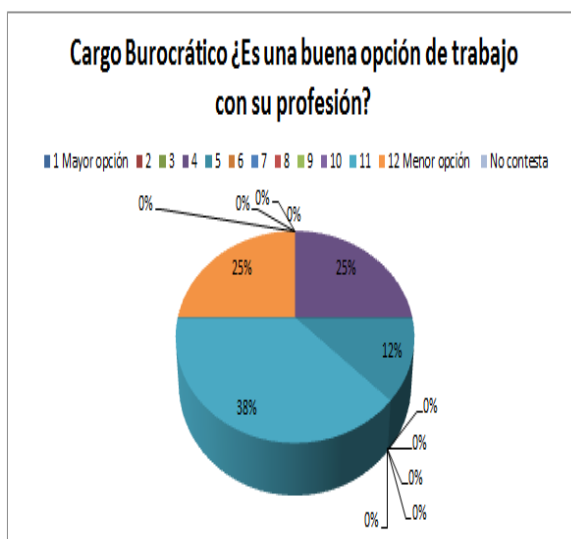


Figura 15: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El 25% de los titulados demuestran su interés por cambiarse a un cargo burocrático, tentados quizá por el ofrecimiento de mejoras salariales, mejores prestaciones y mayores beneficios de ley situaciones que no se vivencian en el ámbito educativo, caracterizado por la poca atención, bajas prestaciones, poca consideración, bajos salarios, poco reconocimiento social.

Tabla # 16

P18.5

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

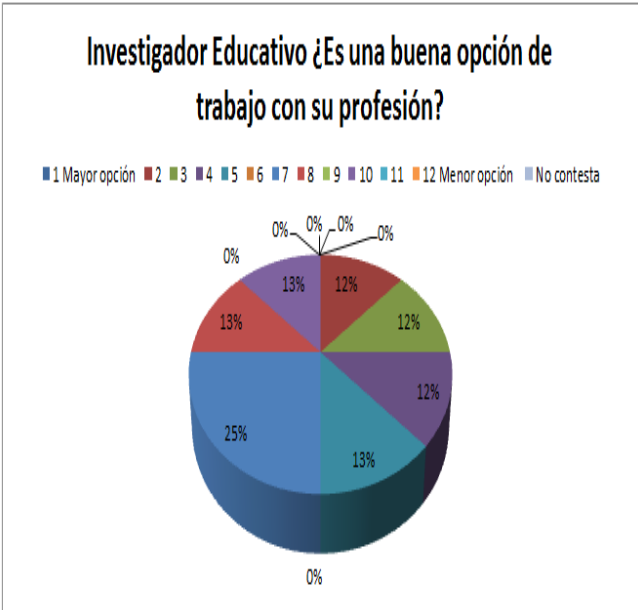


Figura 16: Investigación Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Uno de los encuestados denota su interés por trabajar como consultor educativo, pero al no tener la formación pertinente esta se convertirá en una empresa infructuosa, primero debe tener la preparación adecuada. todos no tienen la formación adecuada ya que con los vientos de cambio que se han dado los títulos de cuarto nivel son los requeridos para alcanzar estos puestos de trabajo, además a nivel ministerial aún no se aplican las figuras de asesores y mentores pedagógicos contemplados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Tabla # 17

P18.6

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	62,5
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	25
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

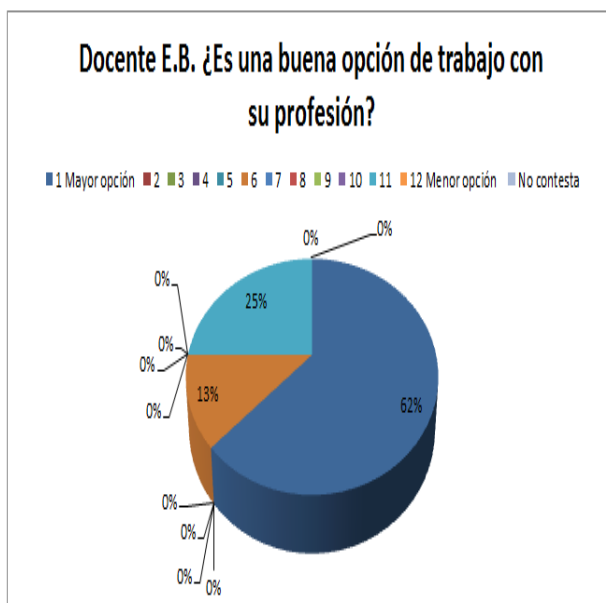


Figura 17: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

La opción más apoyada es la de docencia en educación básica pues con ello demuestran coherencia con su formación, por ello supone que al aplicar la misma encuesta en niveles educativos superiores, las expectativas estarán a la par. El docente hace valer sus conocimientos y su preparación tanto en lo personal como en lo profesional siendo un ejemplo de responsabilidad, honradez, disciplina y tolerancia virtudes todas que ennoblecen la tarea y el apostolado al servicio de la sociedad en general.

Tabla # 18

P18.7

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

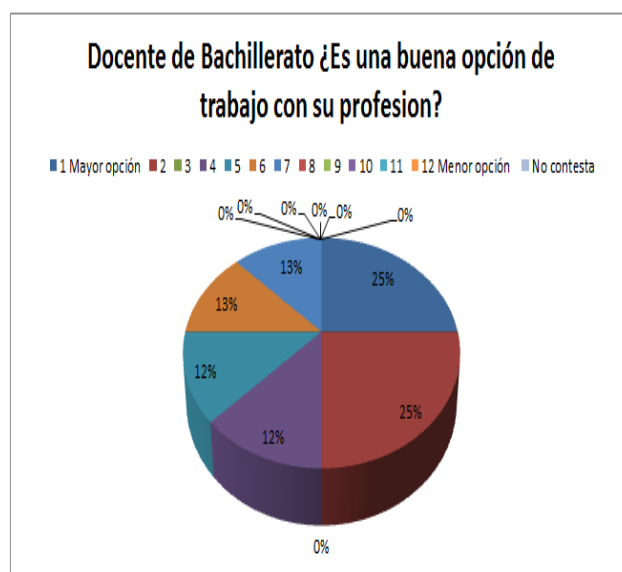


Figura 18: Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El 25% de los titulados demuestran su interés por continuar escalando peldaños que es lo que demanda el poder laborar como docente en el nivel del bachillerato, claro está que debemos mejorar nuestra formación profesional para ello es muy valioso el apoyo brindado por los centros universitarios que prestan las facilidades para poder continuar con la profesionalización cada día más necesaria y requerida.

Tabla # 19

P18.8

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)



Figura 19: Docente universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Del 100% de titulados el 0% están interesados en alcanzar el trabajo en la docencia universitaria, debería ser una condición para el docente el crecimiento profesional, deben crearse incentivos para que el docente abandone su espacio de conformismo y estatismo en el cual se encuentran inmersos la mayoría de profesionales, deberían crearse los incentivos y darse las facilidades para poder alcanzar otros niveles de profesionalización pero son múltiples los obstáculos que deben ser sorteados para alcanzar una mejora uno de los principales limitantes es el económico pues al dedicar los ingresos a las necesidades familiares es poco el rubro dedicado a la adquisición de títulos jerárquicamente más altos, la prioridad son los hijos pues el ideal es el de que estos logren alcanzar mejores sitiales que los de sus progenitores .

Tabla # 20

P18.9

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

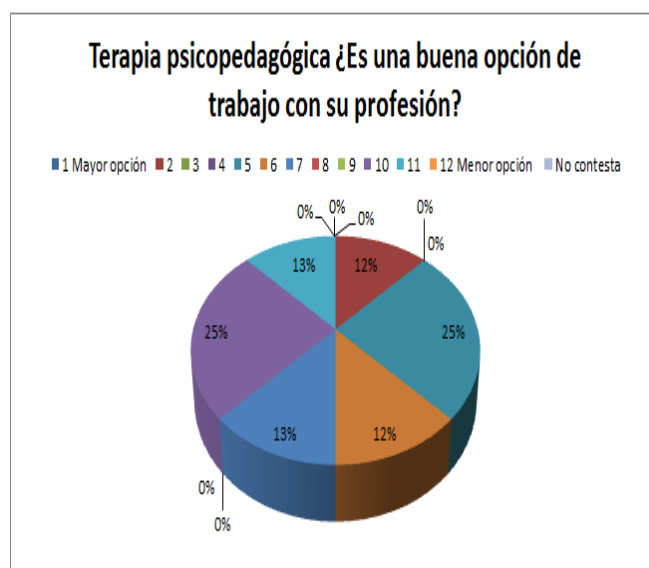


Figura 20: Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Otra de las ocupaciones de las cuales huyen nuestros titulados es la de terapia psicopedagógica, siendo que la fundamentación tanto psicológica como pedagógica, son las bases para lograr el desarrollo armónico en el estudiante, es muy difícil poder concebir la educación sin estas dos ramas importantes y más aún poder tener a nuestro alcance las bondades de las terapias que estas llevan consigo.

Tabla # 21

P18.10

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

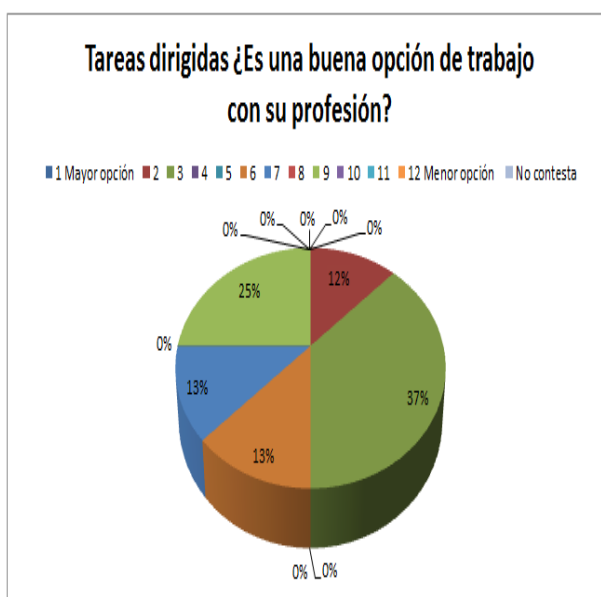


Figura 21: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Las tareas dirigidas por si solas no son un campo atractivo para nuestros titulados, estas tan solo son una pequeña parte del fascinante mundo de la enseñanza aprendizaje, estos si son la razón de ser de un verdadero docente; el tan solo dedicarse a las tareas dirigidas no deja la posibilidad de alcanzar un verdadero desarrollo profesional acorde con la formación recibida, necesitamos laborar con estudiantes desarrollando las áreas básicas y complementaria.

Tabla # 22

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

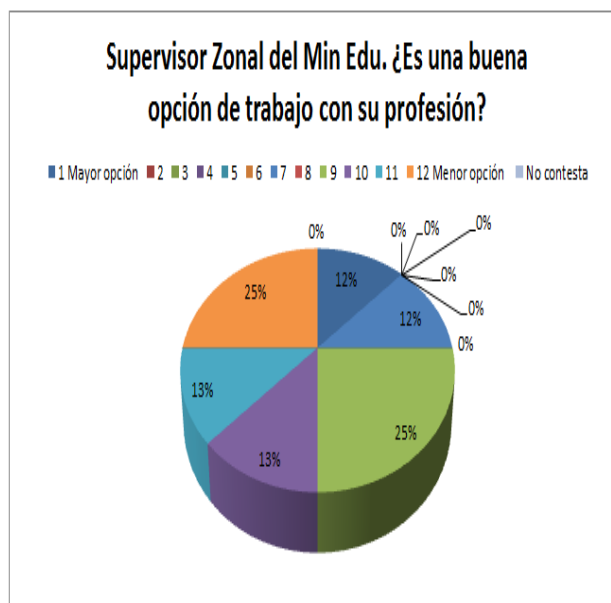


Figura 22: Supervisor Zona del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Uno de nuestros encuestados da a conocer su aceptación al campo de la supervisión ministerial, situación que demanda de un dominio de los conocimientos, técnicas y demás recursos educativos necesarios para poder orientar el trabajo a los docentes en los diferentes niveles educativos, de acuerdo con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, la supervisión debe cumplir tareas de auditores y asesores educativos así lo contemplan los artículos 122 y 123 respectivamente.

Tabla # 23

P18.12

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

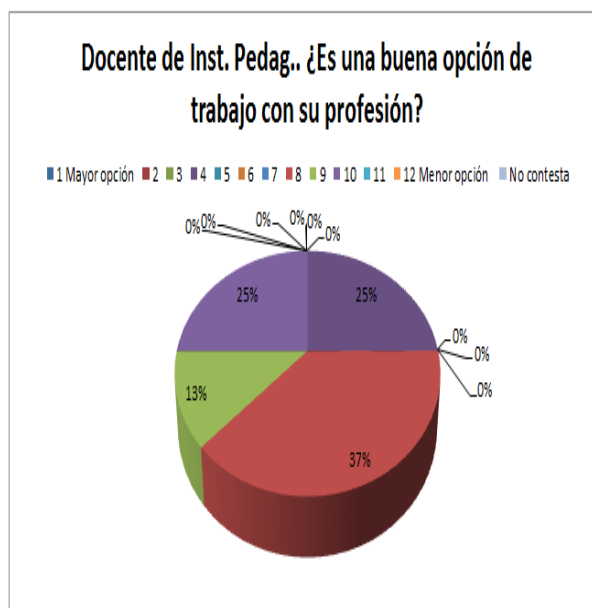


Figura 23: Docente de Inst.Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Ningún docente encuestado desea ser formador de maestros creo que su temor es el de fracaso ante este cambiante mundo que cada día tiene mayores retos, a los que pocos desean acceder otro de los limitantes es el de que deben estar sometidos a las pruebas de mérito y oposición que es la única forma de alcanzar un sitio en este campo, la propuesta de conformar una única universidad formadora de docentes contemplado en el artículo 76 de la LOEI, al existir esta instancia los formadores de maestros deben pasar por un riguroso proceso de selección que en ocasiones se ve manchado por la influencia partidista del gobierno de turno pese a las declaraciones que dicen lo contrario continua existiendo el palanqueo en las diferentes esferas.

6.4. Satisfacción docente

Tabla # 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	94
P20.3	4	97
P20.4	3	84
P20.5	4	88
P20.6	4	94
P20.7	3	66
P20.8	4	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

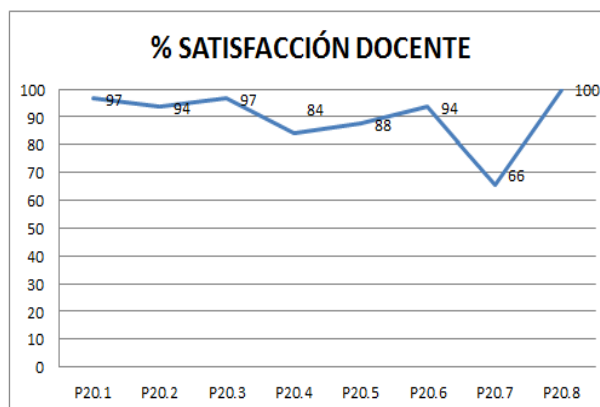


Figura 24: Satisfacción docente.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Atendiendo a la gráfica podemos notar que la aceptación docente en el 75% de las alternativas propuestas están el rango de muy satisfecho pues alcanzan en la escala el puntaje máximo de cuatro alto en los ítems: 1, 2, 3, 5, 6, 8. Mientras que en los ítems 4 y 7 la escala es tres medianamente satisfecho, esto denota la gran importancia que dan los titulados a su profesión que es el centro de su interés; denota también el poco interés que tienen por lograr ascensos laborales, esto visto desde el campo de la responsabilidad que esto implica, además demuestran el gran apego hacia su profesión y la negativa a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

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

El 100% de los docentes están satisfechos con la formación laboral ya que esta les ha permitido alcanzar el empleo y fruto de ello han podido continuar con sus estudios ya que este es el sustento que permite dicha continuidad fruto de ello en la tabla 24 en la P20.1 así lo expresan al asignarle la calificación o valoración de cuatro equivalente a muy satisfecho.

6.4.2 Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión

Todos los titulados coinciden en que la profesión docente les brinda un gran estatus en el ámbito social ya que así lo expresan con la valoración de cuatro equivalente a muy buena son reconocidos y valorados por los estudiantes y sus representados, gracias a esto la institución gana gracias al prestigio profesional del docente esto se ve reflejado en la demanda de matrícula para las instituciones educativas.

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

Pese a que ya no es como en tiempos anteriores hoy se mantiene un alto prestigio el ser docente y de eso se han encargado todos ya que con su esfuerzo y su tenacidad logran superar todos los obstáculos, en el ámbito social tiene un valor agregado el ser formador de generaciones, muchos de los estudiantes anhela convertirse en profesionales al servicio de la educación, con el apoyo recibido por parte de las autoridades ministeriales, se avizoran días mejores para la clase magisterial.

6.4.4 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral

Para nuestros encuestados este incentivo no lo valoran pues su calificación dice medianamente satisfactorio ya que no es una situación que motive con fuerza al docente, puesto que el considerado ascenso es a un cargo administrativo y no es su intención el abandonar su labor para dedicarse a labores de gestión administrativa

6.4.5 Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo

La máxima aspiración de nuestros titulados es continuar en el presente puesto ya que les ha brindado hondas satisfacciones que les permiten un verdadero crecimiento tanto en lo personal como también en lo profesional, por ello la valoración ante la satisfacción relacionada con el interés marca cuatro equivalente a muy satisfecho.

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

Las actividades en la labor docente son muy variadas pues todo profesional se ve avocado a desempeñarse en diferentes esferas, ser formador de estudiantes, ser inventor, creativo de arte, motivador, psicólogo, consejero familiar, entre otras la pedagogía es su fuerte pues gracias a ella es que logra hacer la diferencia del resto de trabajadores, por ello la valoración de satisfacción es muy satisfactoria..

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

Los docentes demuestran su desacuerdo con la situación de salidas ya que no contemplan esta posibilidad que demanda gastos y no se tienen incentivos para esta labor, los titulados valoran con medianamente satisfecho pero cuando se dan las condiciones y la debida motivación los titulados aceptan las salidas profesionales.

6.4.8 Nivel de satisfacción del titulado con la realización y/o crecimiento personal

Todos los titulados valoran positivamente la posibilidad de un crecimiento personal, esto gracias al contacto que se mantiene con los diferentes actores de la comunidad educativa, ya sean estudiantes o padres de familia, el trato diario va forjando la personalidad, la docencia nos permite esta posibilidad la que no debemos desaprovechar

6.5 Expectativas y requerimiento de educación continúa de los titulados y los empleadores

6.5.1 Necesidades de educación continua de los titulados

Capacitación permanente para estar a la vanguardia de los avances educativos propuestos por la autoridad ministerial, para no desvalorizar la profesión es mucho lo que hay en juego el prestigio a costado gran esfuerzo por ello todos desean lograr un espacio en los eventos de capacitación o a su vez trabajar a nivel institucional compartiendo los conocimientos para lo que es necesario organizar las actividades tendientes a lograr la participación de todos los docentes sin excepción debe haber el compromiso del cuerpo docente para lograr este empeño.

6.5.2 Requerimientos de educación continua plantean los empleadores

Capacitación permanente para los docentes en procesos de comunicación, actualización curricular, trabajo en equipo, círculos de estudio y demás acciones tendientes a lograr el crecimiento profesional y personal ya que esto garantiza la idoneidad del personal que labora, estos empeños deben rendir sus frutos en beneficio de la niñez y juventud que se encuentran a su cargo, por otra parte el prestigio institucional viene dado por el personal que en esta labora.

Tabla # 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	94	4	100	4	94
P2	3	84	4	97	4	94
P3	4	97	4	100	4	94
P4	3	84	4	97	4	91
P5	4	91	4	94	4	88
P6	4	91	4	97	4	91
P7	4	91	4	100	4	94
P8	4	97	4	100	4	91
P9	4	91	4	100	4	94
P10	4	88	4	97	4	91
P11	4	94	4	97	4	94
P12	3	84	4	91	3	84
P13	4	94	4	100	4	91
P14	4	100	4	100	4	94
P15	4	94	4	100	4	91
P16	3	78	4	91	3	84
P17	4	88	4	94	3	81
P18	3	84	4	97	3	84

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

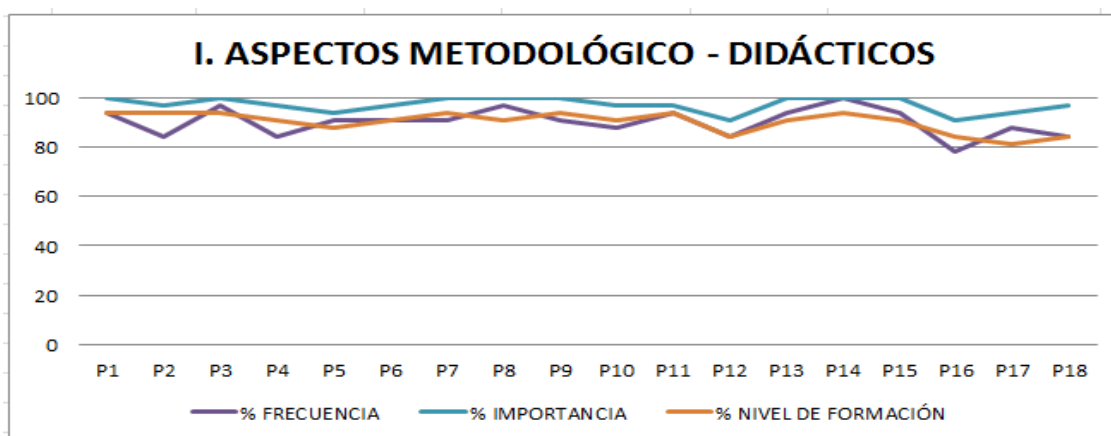


Figura 25: I. Aspecto metodológico-didácticos.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Para fundamentar nuestro análisis nos basamos en los datos presentados tanto en la tabla como en el gráfico de este se desprende que de los docentes el 100% de ellos le dan la más alta valoración o importancia al apartado de los aspectos metodológico didácticos, pues para ellos el cumplir con todas las tareas así lo demanda; la diferencia la podemos observar tanto en la frecuencia donde el 72,2% alcanza una valoración alta y el 27,8% está en la valoración tres, por otra parte en el nivel de formación el 77,7% alcanza una valoración alta y el 22,3% alcanza una valoración tres; es decir que la dificultad la encontramos en: realizar actividades extracurriculares con alumnos esto debido al tiempo que estas demandan y la falta de planificación de las mismas no se ha dado un proceso de seguimiento y monitoreo que nos permita conocer el cumplimiento de este tipo de actividades por parte del estudiante con el debido acompañamiento del docente, detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes son múltiples los factores que no permiten detectar a tiempo las necesidades educativas especiales no se han aplicado pruebas de diagnóstico, fichas de observación, entrevistas, encuestas encaminadas a visualizar la realidad de los estudiantes, conocer y aplicar las tecnologías de la informática y la comunicación es muy bajo el número de docentes interesado en actualizarse en esta temática pese a los requerimientos que hoy exigen al docente un conocimiento elemental sobre el manejo y aplicaciones de las tecnologías de la informática y la comunicación aplicadas a la educación este es un vasto campo el cual debe ser explorado pues su reciente aparición así lo demanda no podemos quedarnos fuera de los avances.

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

6.6.1. Aspecto metodológico didáctico que desarrolla el titulado

Tabla # 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	81	4	88	3	84
P20	4	88	4	97	4	91
P21	3	78	3	84	3	78
P22	3	81	4	88	3	81

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

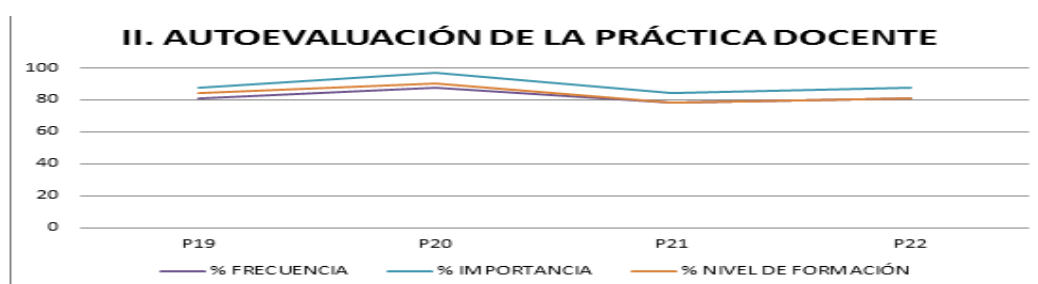


Figura 26: II. Autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Para evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes es la tarea que alcanza el mayor puntaje, tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación; las dificultades las encontramos en el instante de enfrentarnos a la autoevaluación de los conocimientos de la materia este proceso demanda un sincerarse consigo mismo pues al resto podemos engañar pero no a nosotros mismos es necesario encontrar nuestras fortalezas y debilidades para poder potenciarlas y a través de un proceso planificado transformar las debilidades, al redactar informes de retroalimentación de su práctica educativa. No saben cómo hacerlo o se reúsan a cumplir con estas tareas, poco le gusta al maestro el trabajo de escritorio, además es difícil para este ajustar las situaciones educativas en contextos formales e informales. De lo observado en la tabla tan solo el 25% alcanza el nivel alto en la frecuencia y el 75% está en el nivel tres, de manera similar sucede en el nivel de formación; en tanto que en la importancia sucede lo contrario para el 75% es muy importante efectuar una autoevaluación y el 25% tan solo le dan un nivel tres.

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

Tabla # 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	72	4	88	3	75
P20	3	84	4	97	3	81
P21	3	75	4	97	3	78
P22	3	78	4	91	3	72

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

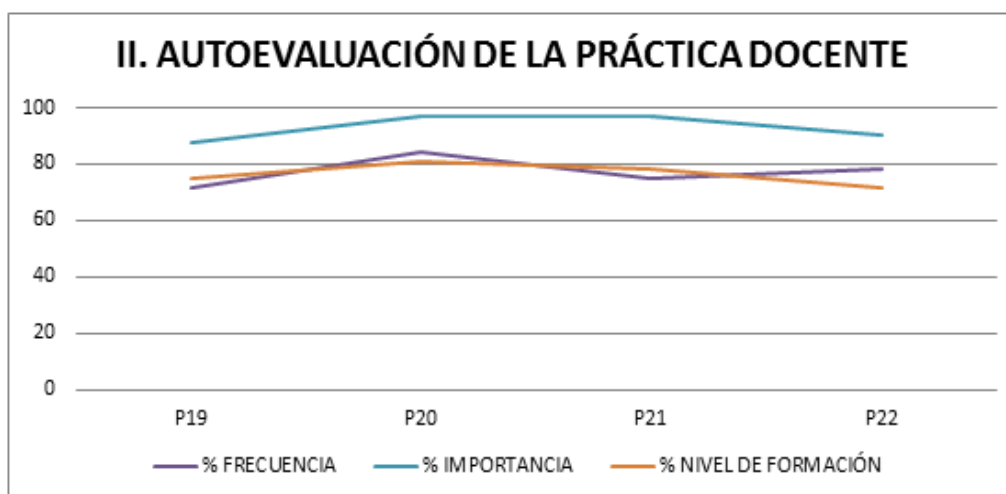


Figura 27: II. Autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

De acuerdo con las observaciones realizadas por los directivos institucionales es muy importante la autoevaluación de la práctica docente pero el 100% de los titulados alcanza el nivel tres tanto en la frecuencia como en el nivel de formación de ahí que al docente le falta realizar autoanálisis crítico, evaluar competencias adquiridas por los alumnos, analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, es decir que el aspecto de vernos a nosotros mismos no está desarrollado en los docentes somos buenos para criticar al resto pero cuando nos toca es muy difícil el poder hacerlo.

6.6.3. Aspecto sobre a investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla # 28

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	78	4	91	3	75
P24	3	75	3	84	3	75
P25	2	59	3	81	3	66
P26	3	63	3	69	3	63
P27	3	75	3	84	3	81
P28	3	72	4	88	3	81

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

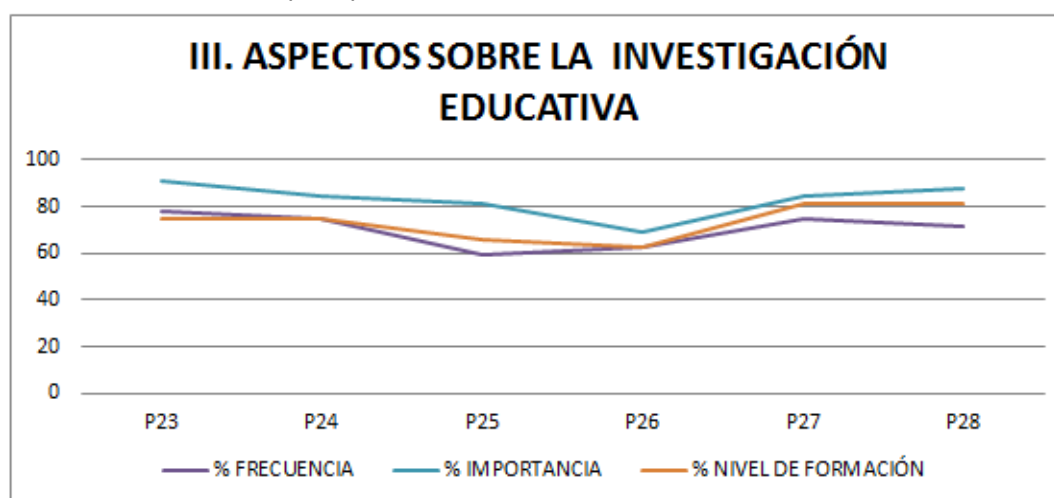


Figura 28:III.Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

En el aspecto relacionado con la investigación educativa, encontramos que el 83,3% alcanza el nivel tres sobre las tareas relacionadas y el 16,7% alcanzan el nivel dos; esto denota la no aplicación de las tareas en las aulas de clase pese a que estas son un termómetro innegable del avance alcanzado por el estudiante en el desarrollo de las clases, pese a que dan a notar que es importante el poder conducir investigaciones, participar en proyectos de innovación, investigar y evaluar procesos, diseñar programas, etc. Observamos que los valores están en los rangos del 33,3% en el nivel cuatro y el 66,7% en el valor tres, en tanto que para el nivel de formación la valoración se ubica en el nivel tres, es decir que el docente no investiga, no le gusta el cambio se conforma con las técnicas que aprendió y nada hace por cambiar para el tan solo existe la ley del mínimo esfuerzo, pese a que el ministerio del ramo se encuentra empeñado en capacitar a los docentes del país por ello a través del programa SIPROFE pueden acceder a estos procesos la dificultad la encontramos al momento de inscribirse pues son pocos los cupos disponibles y mucha la

demanda, para poder acceder los interesados deben buscar vacantes en lugares muy distantes a su lugar de residencia.

6.6.4. Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado

Tabla # 29

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	81	3	84	3	78
P30	4	100	4	100	4	91
P31	4	97	4	94	4	88
P32	2	53	3	66	2	59
P33	3	66	3	84	3	63
P34	3	69	4	91	3	75
P35	3	84	4	91	3	81
P36	3	72	3	81	3	69
P37	3	84	4	91	3	78
P38	3	78	4	88	3	78

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

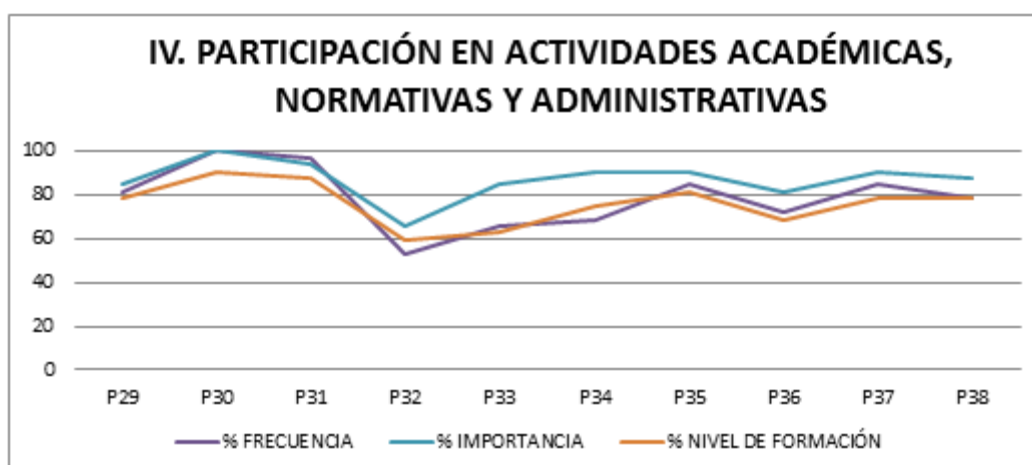


Figura 29: IV. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El nivel más bajo en la frecuencia lo tiene el ejercer funciones administrativas situación que se nota con el 10% alcanzado en el nivel dos, a continuación tenemos el 70% que alcanza el nivel tres, esto denota el poco interés que el docente tiene para con los documentos institucionales, tan solo cumple lo que le toca y el resto es responsabilidad de la autoridad institucional, finalmente el 20% dice tener un alto nivel al participar en juntas de profesores, como también al promover convocatorias para reuniones. En relación a la importancia encontramos que el 60% da un nivel cuatro a las juntas de profesores, promover convocatorias, estudiar la realidad local y nacional, colaborar en la gestión y organización del centro educativo, elaborar reglamentos internos y códigos de convivencia, mientras que el 40% alcanzan el nivel tres. En el nivel de formación observamos una situación similar a la

de la frecuencia reiterando que el docente cumple lo que asume que es su competencia del resto deben responsabilizarse los directivos institucionales.

6.6.5. Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado

Tabla # 30

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	88	4	97	4	88
P40	4	88	4	94	4	88
P41	4	91	4	94	4	88
P42	4	91	4	97	4	91
P43	3	81	4	94	4	91
P44	4	91	4	97	4	94
P45	3	84	4	97	3	84
P46	4	100	4	100	4	94
P47	4	100	4	100	4	94
P48	3	75	4	88	3	78

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

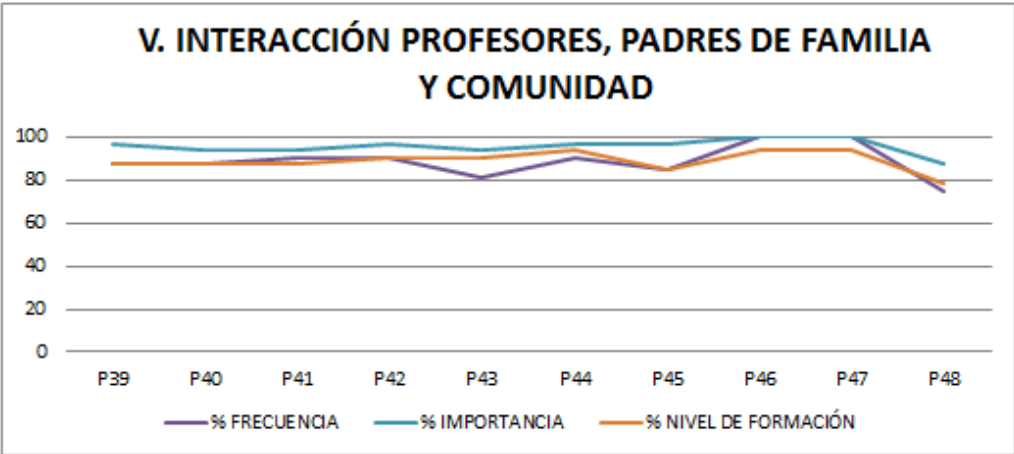


Figura 30: V. Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

A pesar de que son tareas de importancia las relaciones con la interacción entre los profesores, padres de familia y comunidad, los valores en la frecuencia alcanzan el 70% en el nivel cuatro y 30% en el nivel tres, en el nivel de formación encontramos el 80% en nivel cuatro y el 20% en nivel tres, de lo presentado podemos citar que muy poco se hace en las instituciones educativas por lograr una intervención activa de los padres de familia y la comunidad, los docentes se muestran rehaceos, miran a los antes citados como intrusos estos deben apoyar los procesos, tan solo en lo que les está permitido no más, el docente ya no trabaja por la comunidad con brindar el servicio educativo ya es suficiente, no se organizan tutorías para padres relacionadas con las diferentes asignaturas. Por lo expuesto podemos citar que no se toma conciencia del rol protagónico que tiene el docente como guía

y formador de las nuevas generaciones, la participación de la comunidad educativa es muy restringida por parte de los directivos y docentes, se hace indispensable poder llegar a los padres de familia de tal forma que podamos alcanzar un beneficio mutuo pues a este se lo busca tan solo para alcanzar alguna mejora institucional o apoyo para la misma, este no tiene una contraparte que lo motive a participar activamente y sentirse verdaderamente comprometido con su labor la cual la realiza como una obligación, o para no tener reclamos por parte de los familiares o la sociedad. La mayoría de padres de familia creen que la obligación de la educación recae sobre el gobierno quien debe proveer de todo lo esencial para que esta se cumpla a cabalidad por ello dejan a sus hijos al momento de matricularlos y los reclaman tan solo al finalizar el año lectivo, esta situación dificulta el trabajo pues no tienen los estudiantes el acompañamiento en sus labores extracurriculares.

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

Tabla # 31

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	91	4	100	4	97
P50	4	97	4	97	4	97
P51	4	97	4	100	4	94
P52	4	94	4	100	4	94
P53	3	75	4	94	3	81

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

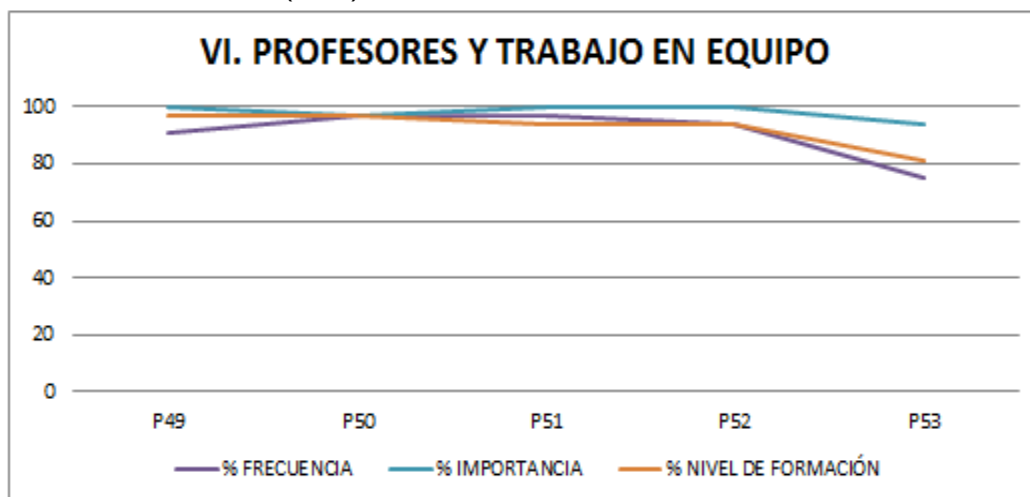


Figura 31: VI. Profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

El 100% de los titulados indican que el nivel cuatro es lo óptimo en el aspecto relacionado con profesores y trabajo en equipo, pues ellos realizan reuniones de planificación con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles,

participan en sesiones de trabajo, trabajan en proyectos curriculares en equipo, lo único que no alcanza este nivel es la participación en círculos de estudio que tan solo llega al tercer nivel. Lo óptimo sería que todos los docentes logren una verdadera integración no tan solo por el compromiso de cumplir a regañadientes con las tareas a ellos asignadas, sino queremos que esa mística profesional que los caracteriza se junte a este trabajo y alcancemos otros niveles donde el trabajo cooperativo reemplace a la displicencia, que el trabajo mancomunado, deje de lado a los individualismos, reconocernos como un todo integrado que necesita el impulso de todos.

6.6.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla # 32

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	78	4	94	3	81
P55	3	69	4	91	3	75
P56	3	84	4	97	4	88
P57	3	69	4	91	3	75
P58	2	53	3	63	2	59

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

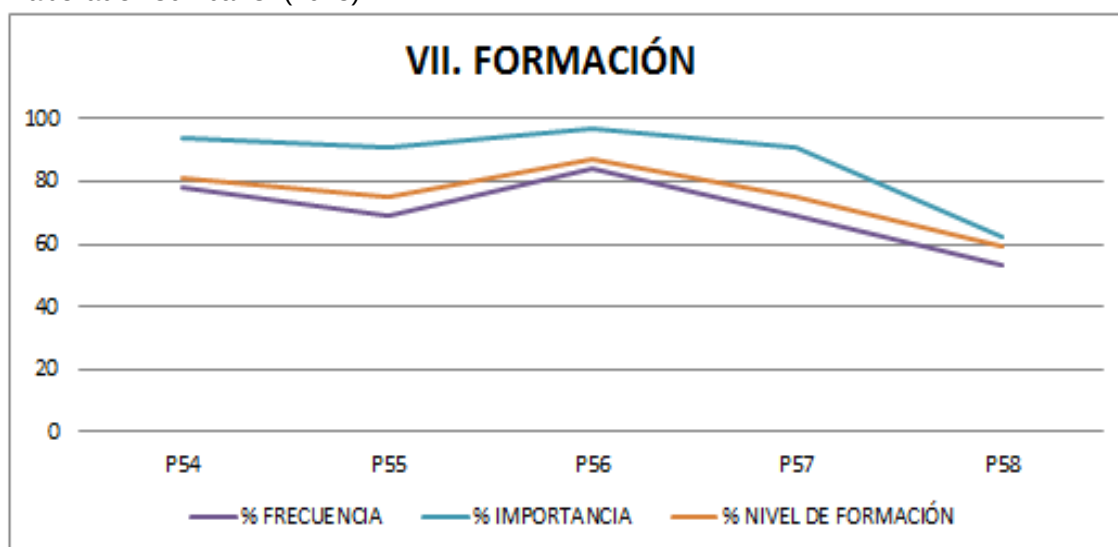


Figura 32: VII. Formación.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

De acuerdo con lo observado en la tabla en lo relacionado a la frecuencia el 80% alcanza el nivel tres y el 20% el nivel dos; en relación a la formación todos coinciden que es muy importante pero son muchos los factores que impiden un acceso normal a las instancias de formación y actualización no se prestan las condiciones para poder alcanzar un nivel óptimo en la formación, la situación económica es el principal limitante para que los docentes alcancen una mejora en su formación profesional, no existen incentivos estos son escasos y a esto se suman las nuevas exigencias laborales que conminan a los docentes a laborar

ocho horas diarias, si tomamos en cuenta que estos viajan por el lapso de tres horas todo el día está siendo ocupado en cumplir con la labor docente, quedan los fines de semana para atender a la familia o privando a esta de su presencia, el docente lucha por alcanzar una mejor formación segregando de sus exiguos ingresos para escalar peldaños.

Una vez culminado el trabajo con los docentes titulados y su proceso de autoevaluación que ya lo revisamos paso a paso es pertinente observar los cuadros y graficas que son el resultado de la coevaluación realizada por el directivo institucional de esta forma tendremos un punto más para poder realizar el análisis correspondiente.

Tabla # 33

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	84	4	100	4	88
P2	3	78	4	97	3	84
P3	4	94	4	100	4	88
P4	3	75	3	84	3	72
P5	3	81	4	97	3	81
P6	4	91	4	100	3	84
P7	3	84	4	100	3	84
P8	4	91	4	100	3	81
P9	3	81	4	100	3	84
P10	3	69	4	88	3	72
P11	4	88	4	97	3	84
P12	4	88	3	81	3	66
P13	3	81	4	94	3	84
P14	4	97	4	100	3	81
P15	4	91	4	97	3	81
P16	4	88	4	97	3	78
P17	4	91	4	94	3	81
P18	3	84	4	100	3	75

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

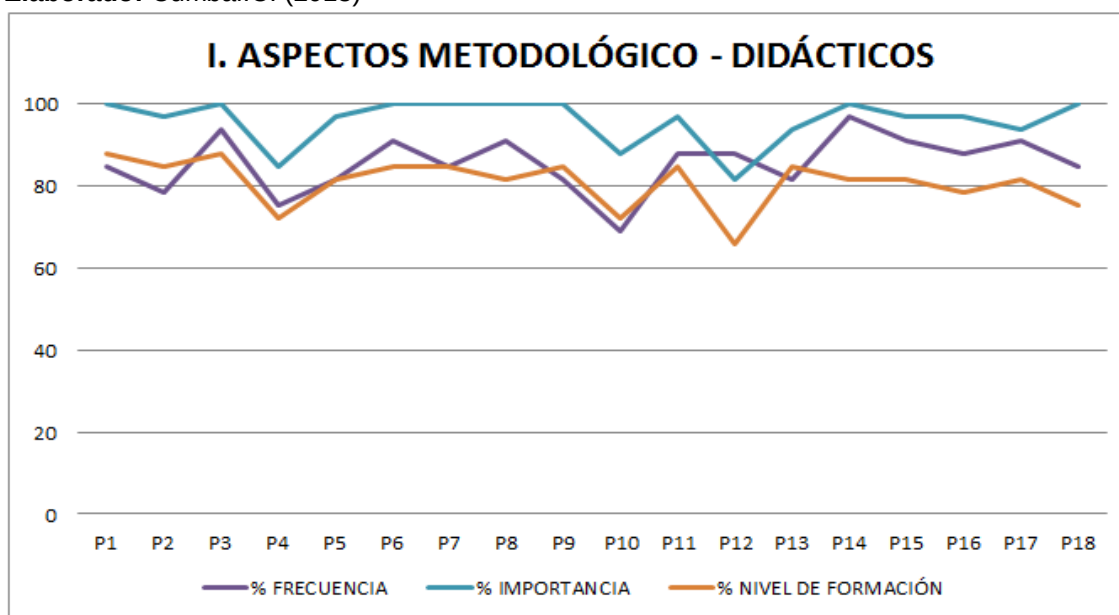


Figura 33: I. Aspectos metodológico-didácticos.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

De lo observado podemos citar que el directivo institucional da importancia al aspecto metodológico didáctico, en la frecuencia encontramos que el 50% alcanza el nivel cuatro y el 50% alcanza el nivel tres, de acuerdo con esta perspectiva el docente cumple a cabalidad el 50% de las tareas y por ende el otro 50% las cumple medianamente o no las cumple, si lo llevamos al nivel de formación vemos que tan solo el 11,1 alcanza el nivel cuatro, mientras que el 88,9% alcanza el nivel tres; se confirma que el docente cumple a medias con su tarea o la cumple tan solo porque es parte de sus obligaciones.

Tabla # 34

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	78	4	94	3	72
P24	3	81	4	88	3	72
P25	3	72	4	91	3	66
P26	3	69	3	78	3	63
P27	3	75	4	88	3	72
P28	3	72	4	88	3	75

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

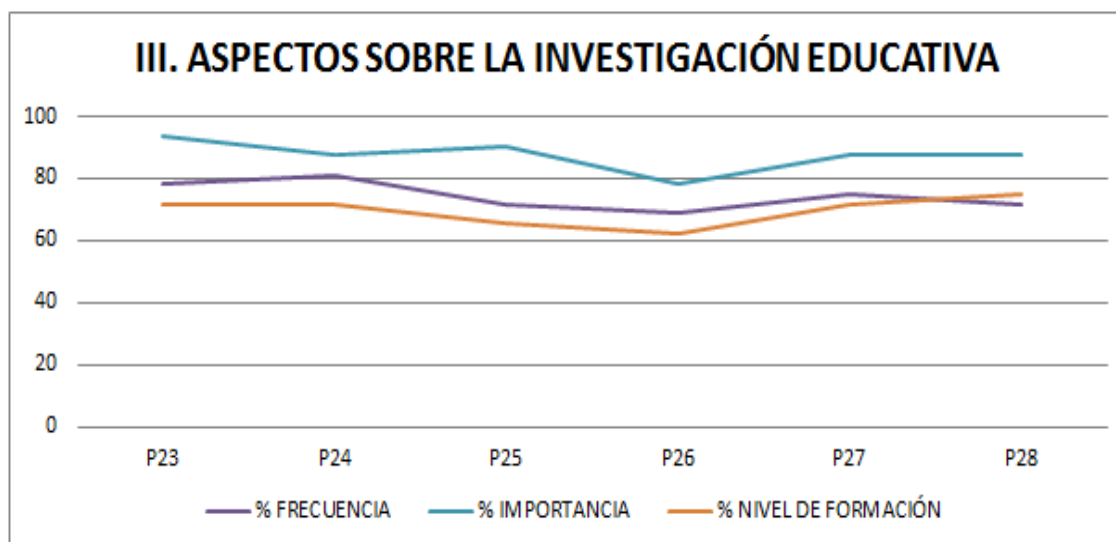


Figura 34: III. Aspecto sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Otro de los aspectos tomados en cuenta es la investigación educativa, coinciden en que es muy importante pero los docentes alcanzan el nivel tres, es decir que al docente le falta: conducir investigaciones relacionadas con su labor, participar en proyectos de investigación e innovación, investigar y evaluar procesos con fines de mejora, diseñar programas, acciones y proyectos adaptados a los contextos, realizar el seguimiento y evaluar programas, determinar los elementos que configuran la realidad con fines de intervención,

todos los docentes no tienen las bases para poder emprender procesos de investigación pues este debe tener una organización y planificación de tal forma que sus resultados estén contemplados en informes los que quedarían al alcance de los demás docentes para su análisis y validación.

Tabla #35

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	91	4	91	3	81
P30	4	100	4	100	3	81
P31	4	88	3	78	3	66
P32	2	56	3	78	2	59
P33	2	59	3	84	3	63
P34	3	66	4	94	3	66
P35	3	78	4	97	3	69
P36	3	75	3	84	3	63
P37	3	81	4	97	3	69
P38	3	78	4	97	3	72

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

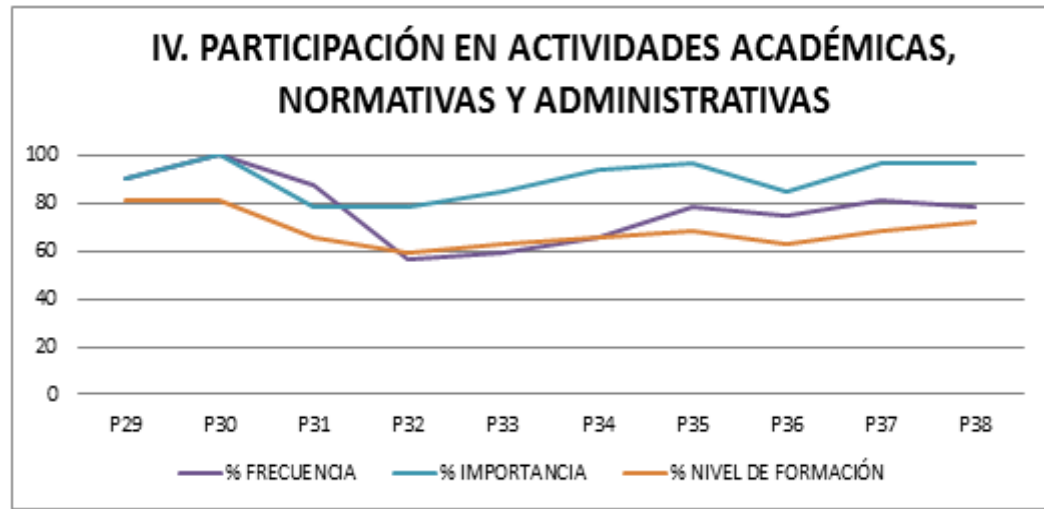


Figura 35: IV. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL
Elaborado: Cumbal.C. (2013)

De acuerdo a lo observado, en la frecuencia tan solo el 30% alcanza el nivel cuatro, mientras que el 70% se distribuye de la siguiente manera: 20% para el nivel dos, en las tareas: ejercer funciones administrativas y conocer la ley de educación intercultural; el otro 50% alcanza el nivel tres en las tareas de estudiar la realidad local y nacional, colaborar en la organización y control de centros educativos, empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaborar reglamentos internos, conocer y aplicar el código de convivencia.

Debido a los cambios sin rumbo fijo que han tenido que afrontar es muy importante esperar el desenlace de la propuesta ministerial pues al no estar bien definidos los espacios educativos cada quien interpreta la ley a su manera, de esta manera damos cuenta de que los docentes no están apegados a las normas administrativas, tan solo les interesa su área es decir las leyes y normas que rigen el accionar docente.

Tabla # 36

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	81	4	94	3	75
P40	3	75	4	91	3	75
P41	3	81	4	94	3	75
P42	3	75	4	94	3	75
P43	3	66	4	91	3	72
P44	3	78	4	94	3	78
P45	3	72	4	94	3	75
P46	4	100	4	94	3	81
P47	4	94	4	94	3	81
P48	3	75	4	94	3	75

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

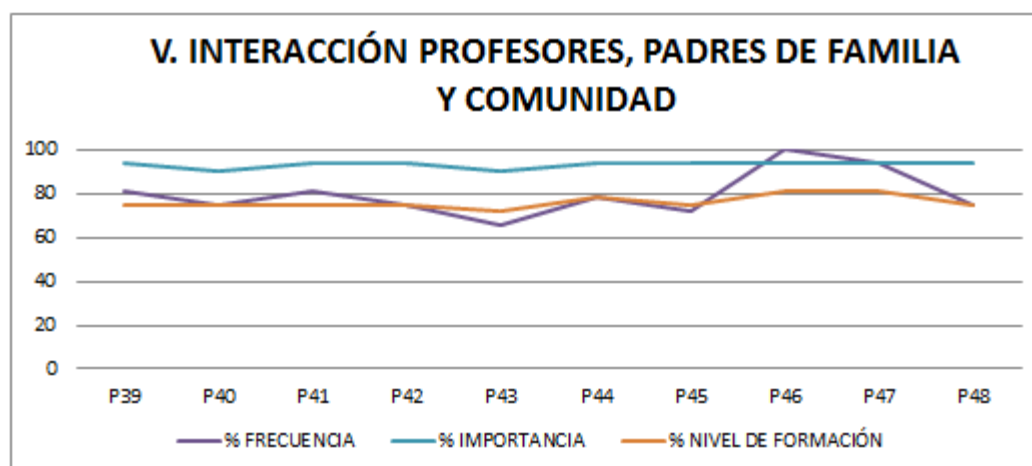


Figura 36: V. Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Es muy importante la interacción profesores, padres de familia comunidad eso lo dan a notar los directivos pero los docentes tan solo el 20% alcanzan el nivel cuatro en las tareas de participación en programas sociales dentro de la institución y atender a los representantes legales de los estudiantes, el 80% alcanza el nivel tres en el resto de tareas, esto a las claras da cuenta de una falta de empoderamiento del rol que como maestros deben tener, ya que no se promueven acciones de relación con la comunidad, tampoco se colabora en programas de desarrollo comunitario, es poca la intervención de los padres de familia hoy tan solo son veedores del quehacer educativo, falta interactuar con los padres de familia

tanto dentro como fuera de la institución, también hay que realizar tutorías en las diferentes asignaturas a los padres de familia, por otra parte es bajo el nivel alcanzado en la formación tan solo es tres, es decir que nos falta cumplir con todas las tareas relacionadas con la interacción, el trabajo en beneficio de la comunidad se limita tan solo a la labor curricular pedagógica no se realizan actividades que propicien el desarrollo comunitario es decir que cada cual trabaja por su lado, es importante lograr motivar a los padres de familia y a los miembros de la comunidad en busca del progreso y adelanto institucional y comunitario..

Tabla # 37

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	91	4	100	3	81
P50	4	100	4	97	3	84
P51	4	100	4	97	3	84
P52	4	91	4	100	3	75
P53	3	75	4	94	3	69

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

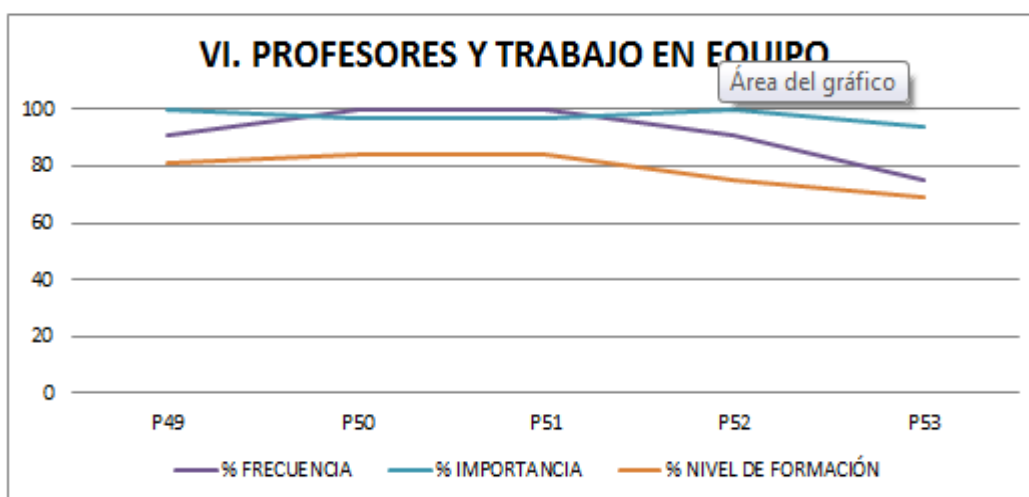


Figura 37: VI. Profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

Tanto en la importancia como en la frecuencia el nivel cuatro alcanzado por los titulados nos da la pauta de que están haciendo bien las cosas pero se las hace sin una fundamentación científica ya que en el nivel de formación alcanzan un nivel de tres, de ahí la necesidad de lograr desarrollar: reuniones de planificación con otros docentes, organizar supervisar y controlar las diversas actividades estudiantiles, participar activamente en sesiones de trabajo, en proyectos curriculares que son los procesos de toma de decisiones a partir del análisis del contexto del centro, una serie de acuerdos acerca de estrategias de intervención

didáctica que utiliza el docente con el fin de asegurar la coherencia de su práctica, trabajo en equipo método de trabajo colectivo, coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta y círculos de estudio cuyo objetivo no es el de ser la información sino la transformación, no la instrucción sino la construcción el conocimiento teórico es una carga a menos que sea llevado a la práctica, ya que así podrá convertirse en sabiduría y ser asimilado en la vida diaria.

Tabla # 38

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	84	4	91	3	75
P55	3	66	4	91	3	66
P56	3	75	4	94	3	81
P57	3	63	3	84	2	56
P58	1	34	2	59	2	50

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

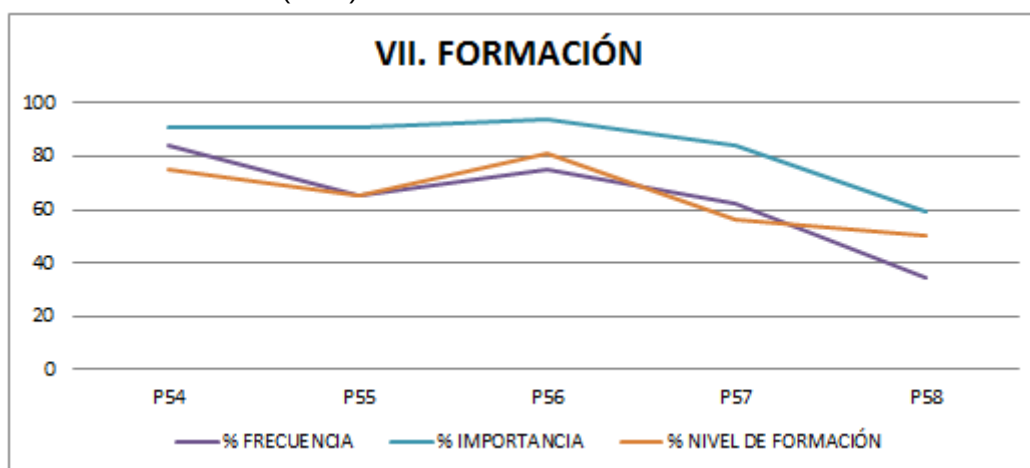


Figura 38: VII. Formación.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación básica UTPL

Elaborado: Cumbal.C. (2013)

En la importancia que le dan los docentes a la formación destaca el nivel cuatro alcanzado en tareas como las de asistir a cursos de formación y actualización dictados por el ministerio de educación u otros organismos particulares, asistir a cursos de actualización de tecnología de la información y la comunicación, pero en la frecuencia y el nivel de formación, dan la pauta de que al docente le falta alcanzar su nivel óptimo pues son múltiples las dificultades para acceder al cumplimiento pleno de las tareas de formación esta situación viene marcada por la poca oferta de capacitación y la gran demanda por parte del profesorado, sumado a esto al tiempo que debe dedicar de su descanso a la actualización es una gran disyuntiva.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Se observa una clara falta de comunicación entre los actores de la comunidad educativa, especialmente entre los docentes.

No existen programas ni proyectos de capacitación permanente o periódica para los docentes en lo relacionado a lo que son las innovaciones pedagógicas y tecnológicas orientadas y gestionadas por los establecimientos educativos.

Falta de capacitación para los docentes en temáticas relacionadas con liderazgo y comunicación ya que el programa de gobierno a través del SIPROFE cubre los aspectos pedagógico y didáctico con una cobertura limitada.

Poca o ninguna participación en eventos comunitarios por parte de los docentes, no demuestran interés por integrarse a los procesos de desarrollo y ser gestores del cambio , se han convertido en docentes de cuatro paredes que cumplen con su función pedagógica, dictan su cátedra y nada más.

Cada institución educativa es una isla a parte la cual no permite un amplio intercambio cultural con las instituciones educativas más cercanas peor a nivel cantonal, son pocas las instancias u ocasiones que se facilitan para lograr este tipo de relación interinstitucional.

Las obligaciones que exige la Actualización y Fortalecimiento Curricular mantienen a los docentes alejados entre si cada quien cumple su rol y nada más, se han ido dejando de lado las buenas relaciones personales, al igual que las instituciones, cada docente es una isla a parte en el mismo plantel no se diga en relación con la comunidad.

No existe un proyecto de rescate cultural del sector al cual se pertenecen las instituciones educativas a sabiendas de que están en lugares en los que existe un amplio cumulo de costumbres y tradiciones que están ahí esperando a ser recuperados y valorados.

7.2. Recomendaciones

Para lograr una verdadera integración a nivel docente es muy valioso poder contar con; comunicación fluida y oportuna situación que apoya a todos los integrantes de la comunidad educativa y en especial a los afectados directos que en este caso son los maestros.

Se deben implementar programas y proyectos de capacitación permanente para los docentes en lo relacionado a innovaciones pedagógicas, tecnológicas, liderazgo y comunicación, acordes con el desarrollo y las nuevas tendencias, para ello podemos utilizar el valioso aporte que pueden brindar los círculos de estudio como técnica integradora.

Los docentes deben demostrar interés por apoyar el desarrollo comunitario sin descuidar su función específica, recuperando así ese rol protagónico que tenía el docente en las épocas pasadas, convirtiéndose en verdaderos gestores e impulsores del cambio, dejando de lado el quemimportismo sentando las bases para un desarrollo sustentable para las comunidades en las que laboran.

Se deben realizar eventos de integración dedicados a los docentes con el fin de desarrollar las relaciones interpersonales, procurando desterrar malas prácticas sociales, no todo debe ser trabajo, se deben realizar talleres de crecimiento personal con la participación de profesionales tales como psicólogos quienes deben tratar de distencionar al docente para lograr en él un equilibrio armónico que le permita dar lo mejor de sí en todas sus actividades.

Por lo expuesto me inclino por realizar un proyecto con la técnica de marco lógico para conseguir el integrar efectivamente a los docentes mejorando ostensiblemente la comunicación, para alcanzar un mejor desarrollo personal, profesional y el adelanto de la comunidad en los aspectos sociales, culturales e institucionales.

8. PROPUESTA DE INTERVENCION

PERFIL DEL PROYECTO DE GESTION EDUCATIVA

NOMBRE DEL PROYECTO:	MEJORANDO LA COMUNICACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS ESCUELAS FICOA Y NASACOTA PUENTO
DURACION DEL PROYECTO:	PERIODO LECTIVO (2013 – 2014)
RESPONSABLE:	CARLOS ROBERTO CUMBAL NAVARRETE
POBLACION BENEFICIARIA:	2 DIRECTIVOS 40 DOCENTES
INSTITUCIONES BENEFICIARIAS:	ESCUELA “FICOA” ESCUELA “NASACOTA PUENTO”
NIVEL:	BASICA, BASICA MEDIA, BASICA SUPERIOR.
TIPO DE PROYECTO:	MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL
TECNICA:	MARCO LOGICO

8.1. Justificación

De forma paulatina, la falta de comunicación ha ido mermando los lazos, escolares y comunitarios, siendo que nuestras buenas costumbres y tradiciones tienen sustento en la oralidad, se hace indispensable el poder rever el accionar educativo y las relaciones a nivel docente, los vertiginosos cambios establecidos han dado pie a una carrera sin tregua todos los docentes están ávidos por acceder al conocimiento y las nuevas tecnologías, pero este intento lo realizan en forma individual es decir tan solo se trabaja de acuerdo a intereses individuales se ha dejado de lado el verdadero sentido del compañerismo cada quien procura su formación profesional, dejando de lado el sentido de cuerpo colegiado.

Los docentes poco más y se comunican a través de monosílabos “sí”, “no”, “bien”; no se promueven acciones de relación con la comunidad educativa, peor aún colaborar en programas de desarrollo comunitario, poco o nada se hace por conocer el entorno social en el que se desarrollan los estudiantes. Cada día es más difícil el lograr una comunicación adecuada entre docentes, pero ellos son los llamados a apoyar en el trabajo a su similar puesto que las fortalezas de uno son las debilidades del otro y viceversa, por ello se hace necesario trabajar en procesos de integración para lograr un verdadero trabajo en grupo.

FUNDAMENTACION

Si conocemos que la comunicación es la facultad humana que permite expresarse con el mundo exterior y con todas las personas que nos rodean en forma cotidiana, además, si consideramos que el área de Lengua y Literatura se encarga de garantizar el desarrollo de destrezas lingüísticas en los docentes, en base a un enfoque eminentemente funcional y practico, es lógico pensar que la comunicación requiere de mayor atención en interés del docente desarrollando en ellos, correctamente las destrezas de oratoria, dominio de grupos, liderazgo y trabajo en equipo

Con la aplicación de este proyecto me propongo implementar un mejoramiento pedagógico y por ende Institucional, solucionando en gran parte el problema detectado en la deficiencia de la formación comunicativa, en todos los niveles educativos, potenciando en ellos el hábito de escribir, escuchar y hablar como política institucional.

8.2. Objetivos

8.2.1 Objetivo General

Mejorar la comunicación de los docentes en las escuelas Ficoa y Nasacota Puento, utilizando para ello una verdadera comunicación efectiva, para un mejor entendimiento y desarrollo armónico en beneficio de las presentes y futuras generaciones

8.2.2 Objetivos específicos

- La comunicación y el bienestar serán una prioridad a nivel docente
- Capacitar a los docentes en innovaciones pedagógicas y tecnológicas.
- Capacitar a los docentes en liderazgo y comunicación
- Despertar en los docentes el interés por participar en eventos comunitarios.
- Desarrollar con los docentes eventos que permitan el intercambio cultural institucional
- Mejorar las relaciones humanas a nivel institucional y comunitario.
- Fortalecer la investigación por la cultura, tradiciones y propuestas de la comunidad.

8.3. Metodología matriz del marco lógico

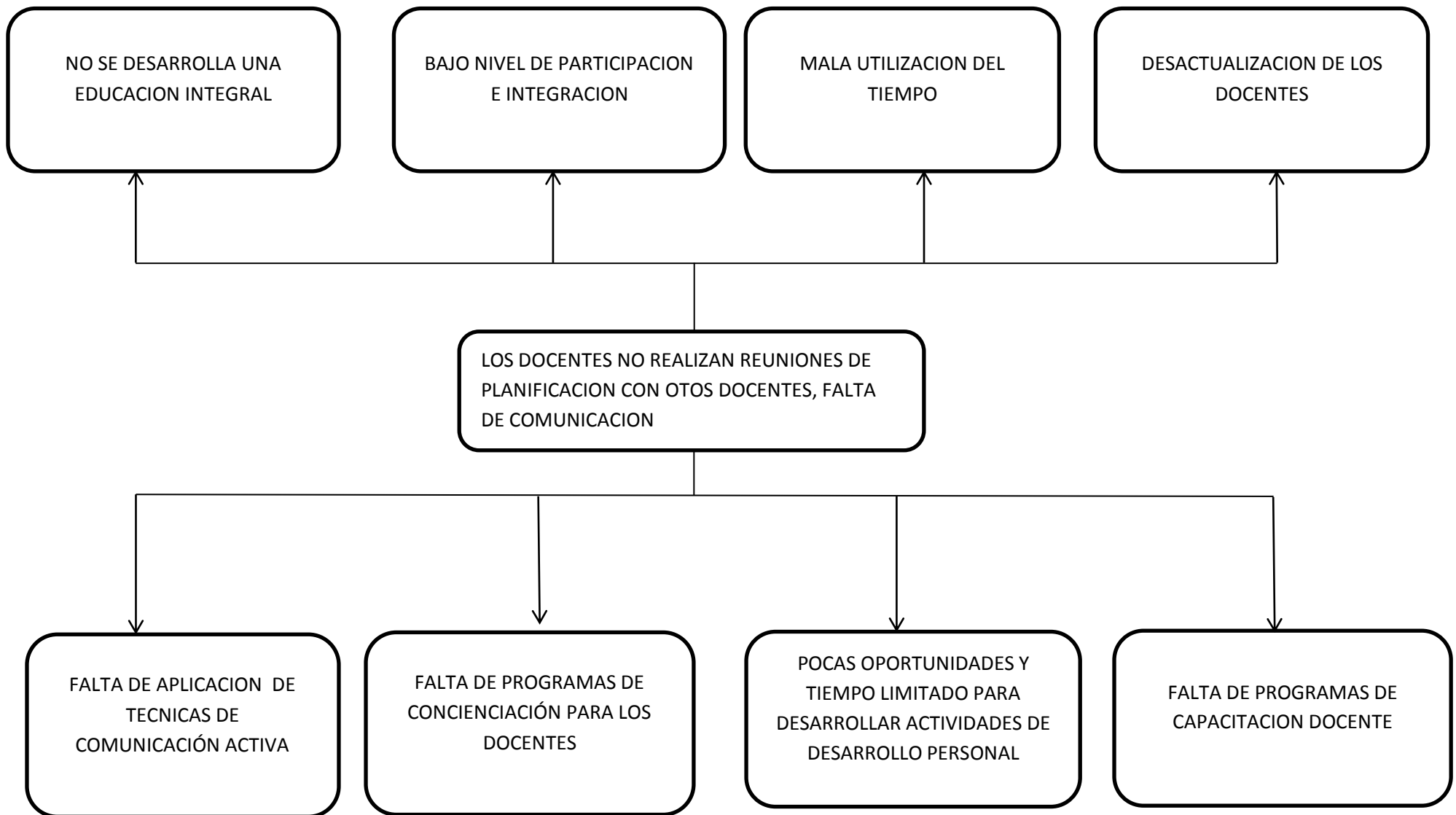
PASOS METODOLOGICOS DEL PROYECTO

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1.- Análisis de involucrados. | 2.- Análisis del problema |
| 3.- Análisis de Objetivos | 4.- Análisis de Alternativas o Estrategias |
| 5.- Matriz de Marco Lógico | 6.- Cronograma de Actividades |
| 7.- Presupuesto | |

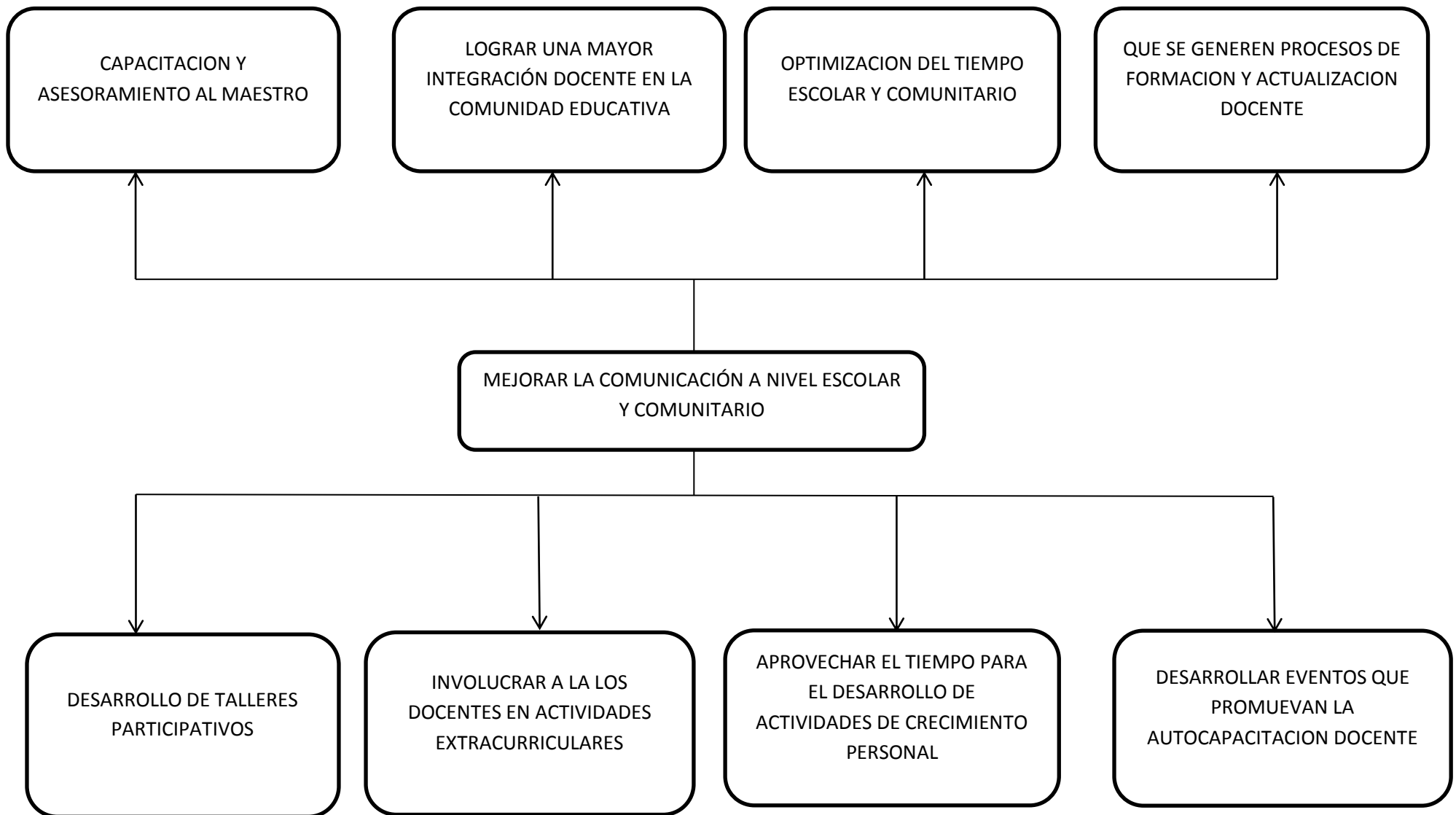
8.3.1 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

GUPO	PROBLEMAS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	COFLICTOS POTENCIALES
EMPLEADORES	Los docentes no trabajan en proyectos curriculares en equipo	LOEI Capítulo IV derechos art. 10 literal a	Talleres de capacitación en programas y proyectos curriculares.	- Pérdida de valores - Formación aislada de los docentes - Poca participación de los docentes en procesos de capacitación continua. - Poca valoración del trabajo docente a nivel local. - Falta de motivación y acompañamiento a la labor docente. - Falta de interés para lograr trabajos en equipo. - Pocas oportunidades para lograr un desarrollo personal adecuado.
TITULADOS	Los docentes no realizan reuniones de planificación con otros docentes	LOEI Capítulo III Art. 112 El desarrollo profesional de los y las educadores conduce al mejoramiento de la calidad de la educación.	Capacitación, trabajo en Círculos de Estudio	

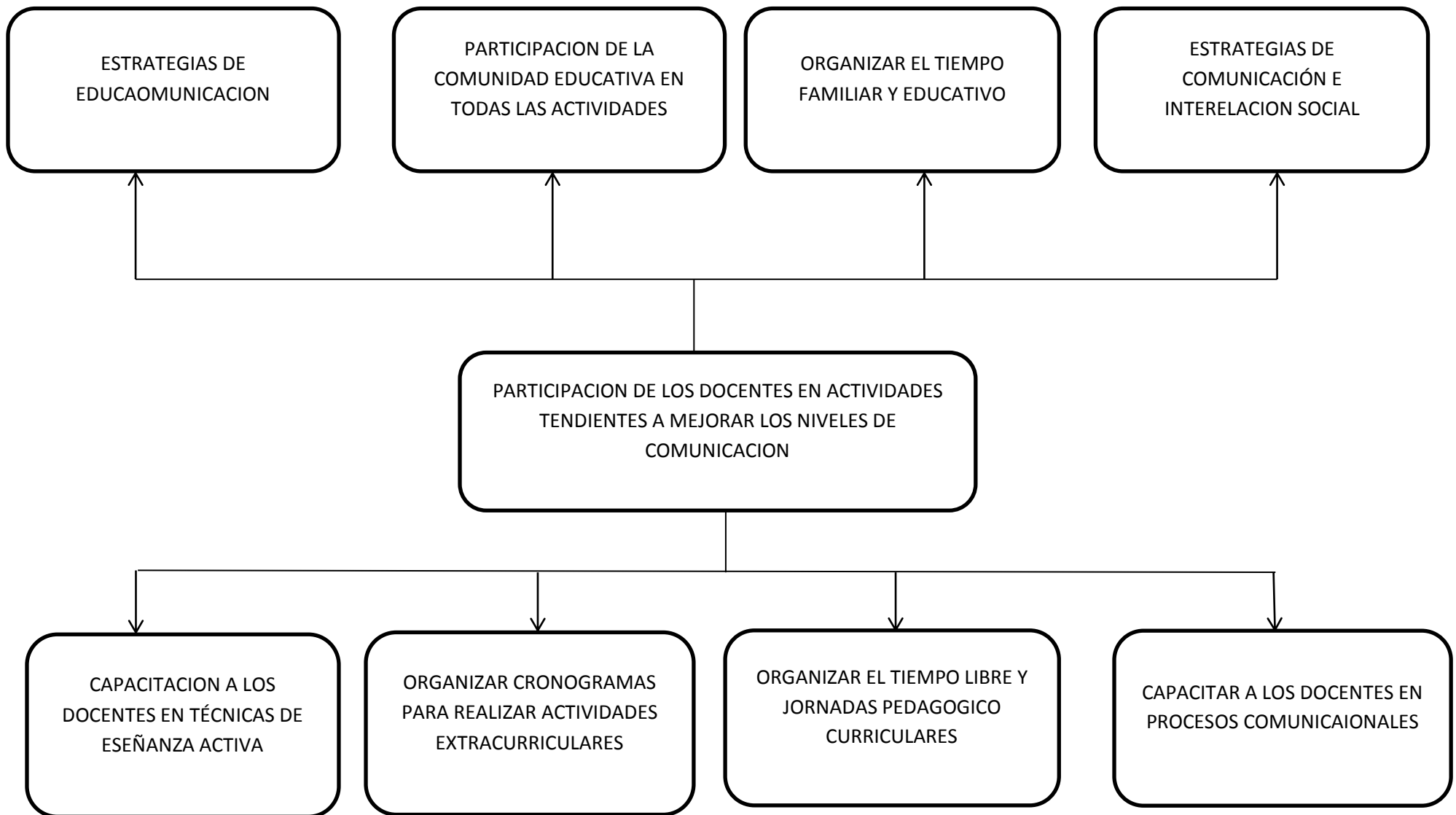
8.3.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA



8.3.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS



8.3.4 ALTERNATIVAS DE SOLUCION



5.-MATRIZ DE MARCO LOGICO

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN Concienciar e integrar a los docentes para la preservación y cuidado de una óptima comunicación PROPOSITO Mejorar la comunicación docente y comunitaria para su completa integración a la sociedad. COMPONENTES PRODUCTOS 2 instituciones educativas (Ficoa, Nasacota Puento) 2 directivos 40 docentes	Conseguir el 95% de participación activa de los docentes en el desarrollo de su entorno vivencial. -Alcanzar el 90% de aceptación y compromiso a la propuesta. -Conseguir el 95% de colaboración e interrelación del personal docente y la comunidad educativa. -Lograr el 100% de participación de las instituciones educativas. -Integrar al 100% de docentes.	-Registros de asistencia de las instituciones participantes -Presentación de fichas de seguimiento de cada institución participante. -Documentos de apoyo: oficios, convocatorias, actas de sesiones. -Informes de rendición de cuentas.	No exista la colaboración de las autoridades, docentes miembros de la comunidad educativa. Que no todos cumplan con lo establecido en el proyecto. Que las autoridades no den las facilidades para la realización de las actividades programadas. Que las entidades gubernamentales no den el apoyo necesario No contar con la colaboración de ONGs.

6.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
Aprobación del proyecto					
Interiorizar la propuesta para ejecutarla					
Gestionar la colaboración de entidades públicas y privadas					
Capacitación a autoridades, directivos y docentes					
Capacitación a padres de familia					

PRESUPUESTO

DETALLE	INGRESOS	EGRESOS	SALDO
Aprobación del proyecto	\$ 20	\$ 20	\$ 00
Socialización de la propuesta	\$ 20	\$ 20	\$ 00
Gestionar la colaboración de entidades públicas y privadas	\$ 20	\$ 20	\$ 00
Capacitación a autoridades, directivos y docentes	\$ 100	\$ 100	\$ 00

8.5. Resultados esperados

- La comunicación y el bienestar serán prioridad institucional, para ello lograremos la participación y apoyo de organismos gubernamentales y organismos no gubernamentales esperamos integrar al cien por ciento de la muestra que son los cuarenta y dos docentes.
- La capacitación a los docentes en innovaciones pedagógicas y comunicativas con esta actividad pretendemos lograr que los docentes elaboren recursos didácticos acordes a su realidad participara el cien por ciento de la muestra es decir los cuarenta y dos docentes.
- Conseguir que las autoridades laborales visiten las instituciones que se encuentran en las comunidades con esto lograremos organizar reuniones de trabajo con empleados y empleadores.
- Capacitar a los docentes en liderazgo y comunicación, se llevarán adelante foros, debates, mesas redondas que permitan visualizar la realidad de cada institución.
- Despertar el interés por participar en evento institucionales, la prioridad aquí será la conformación de círculos de estudio en los cuales se aborden diferentes temáticas anhelamos poder trabajar con el cien por ciento de asistentes.
- Desarrollar eventos que permitan el intercambio cultural entre instituciones para ello organizaremos de mejor manera el tiempo educativo de tal forma que coincidan todos en la mayoría de eventos culturales y sociales.
- Mejorar las relaciones humanas a nivel institucional, generaremos un ambiente adecuado tranquilo en el cual los docentes puedan desarrollar sus actividades con normalidad donde prime la paz el respeto y el verdadero compañerismo.
- Fortalecer la investigación por la cultura, tradiciones y propuestas de la comunidad, cada una de ellas tiene sus leyendas, tradiciones, costumbres ya que provienen de diferentes parcialidades y el lograr identificarlas con sus raíces es un buen motivo.

8.6. Bibliografía de la propuesta

Abraham H. Masloww, Motivaciones y personalidad, ediciones Dias de Santos 1991

Ana María Arón, Neva Milicic, Clima social escolar y desarrollo personal.

<http://educacionemocional.cl/documentos/escuela011.pdf> clima social escolar desarrollo personal

Alvarez Garcia, Planificación y Desarrollo de proyectos sociales y educativos, 2004. Editorial Limusa, S.A. Grupo Noruega editores.

Membiela Pedro, Didáctica ciencias experimentales de facultad de ciencias de educación
Universidad de Vigo Investigación Acción en el desarrollo de proyectos curriculares
innovadores. <http://ddd.uab.es/pub/edlc/02124521v20n3p443.pdf>

Rosa María Jaramillo Solorio, Trabajo en equipo 2012
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

8.7. Anexos de la propuesta

- Listados de asistencia.
- Convocatorias
- Actas de sesiones
- Folletos con el sustento teórico

9. BIBLIOGRAFIA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 15 de abril del 2013, de

http://www.aneca.es/content/download/10356/115906/file/publi_competencias_090303.pdf

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 15 de abril del 2013, de Ministerio de Educación

http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Inserción laboral de jóvenes expectativas demanda laboral y trayectorias

http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

Inserción laboral de las mujeres en américa latina: una fuerza de trabajo secundaria.

<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>

Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2012.

http://www8.unileon.es/rec/calidad/grad/insercion_laboral_ule_02.pdf

Nivel de diagnóstico de los procesos de inserción y orientación profesional.

<http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?153>

La inserción laboral de los jóvenes, características tensiones y desafíos.

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 15 de abril del 2013, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado

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

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 15 de abril de 2013, de ANECA

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

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 15 de abril de 2013, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deudapendiente

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>

Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud ecuatoriana.

<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSOECUInforme%20propositivo.pdf>

10. ANEXOS

Anexo1: Ficha de contactos para titulados-empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS

OBJETIVO: El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos. INSTRUCCIONES: Llene la ficha con letra clara y legible, una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

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

FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADORES

OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

Llene la ficha con letra clara y legible, una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

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

Señor(a) Encuestado(a):

Agradeceré contestar las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio y conocimiento.

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

Entrevista dirigida a los directivos

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

Anexo2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

				D			
--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE													
ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-PRÁCTICOS	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

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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			
Estatal	Provincial	Particular	Municipal
☐	☐	☐	☐

5.2. TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios recursos
☐	☐	☐

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación; mencione 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...)	

				I				
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO								

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

1	2	3	4 o más	ninguno
---	---	---	---------	---------

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

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

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (ítem 13.5) INDIQUE 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

13-1 TIPO DE CONTRATO LABORAL					
Período 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 reemplazo [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)

1a.	2a.	3a.	4a.	5a.	6a.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APPLIC
-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	-------	--------------

				I			
--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO:

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, añáde 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:

Señoría/ Encuestador/a:

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
1. Aspectos del trabajo docente	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											
		F				I				T			
		1				2				3			
		4				5				6			
		7				8				9			
		10				11				12			
		13				14				15			
		16				17				18			
		19				20				21			
		22				23				24			
		25				26				27			
		28				29				30			
		31				32				33			
		34				35				36			
		37				38				39			
		40				41				42			
		43				44				45			
		46				47				48			
		49				50				51			
		52				53				54			
		55				56				57			
		58				59				60			
		61				62				63			
		64				65				66			
		67				68				69			
		70				71				72			
		73				74				75			
		76				77				78			
		79				80				81			
		82				83				84			
		85				86				87			
		88				89				90			
		91				92				93			
		94				95				96			
		97				98				99			
		100				101				102			
		103				104				105			
		106				107				108			
		109				110				111			
		112				113				114			
		115				116				117			
		118				119				120			
		121				122				123			
		124				125				126			
		127				128				129			
		130				131				132			
		133				134				135			
		136				137				138			
		139				140				141			
		142				143				144			
		145				146				147			
		148				149				150			
		151				152				153			
		154				155				156			
		157				158				159			
		160				161				162			
		163				164				165			
		166				167				168			
		169				170				171			
		172				173				174			
		175				176				177			
		178				179				180			
		181				182				183			
		184				185				186			
		187				188				189			
		190				191				192			
		193				194				195			
		196				197				198			
		199				200				201			
		202				203				204			
		205				206				207			
		208				209				210			
		211				212				213			
		214				215				216			
		217				218				219			
		220				221				222			
		223				224				225			
		226				227				228			
		229				230				231			
		232				233				234			
		235				236				237			
		238				239				240			
		241				242				243			
		244				245				246			
		247				248				249			
		250				251				252			
		253				254				255			
		256				257				258			
		259				260				261			
		262				263				264			
		265				266				267			
		268				269				270			
		271				272				273			
		274				275				276			
		277				278				279			
		280				281				282			
		283				284				285			
		286				287				288			
		289				290				291			
		292				293				294			
		295				296				297			
		298				299				300			
		301				302				303			
		304				305				306			
		307				308				309			
		310				311				312			
		313				314				315			
		316				317				318			
		319				320				321			
		322				323				324			
		325				326				327			
		328				329				330			
		331				332				333			
		334				335				336			
		337				338				339			
		340				341				342			
		343				344				345			
		346				347				348			
		349				350				351			
		352				353				354			
		355				356				357			
		358				359				360			
		361				362				363			
		364				365				366			
		367				368				369			
		370				371				372			
		373				374				375			
		376				377				378			
		379				380				381			
		382				383				384			
		385				386				387			
		388				389				390			
		391				392				393			
		394				395				396			
		397				398				399			
		400				401				402			
		403				404				405			
		406				407				408			
		409				410				411			
		412				413				414			
		415				416				417			
		418				419				420			
		421				422				423			
		424				425				426			
		427				428				429			
		430				431				432			
		433				434				435			
		436				437				438			
		439				440				441			
		442				443				444			
		445				446				447			
		448				449				450			
		451				452				453			
		454				455				456			
		457				458				459			
		460				461				462			
		463				464				465			
		466				467				468			
		469				470				471			
		472				473				474			
		475				476				477			
		478				479				480			
		481				482				483			
		484				485				486			
		487				488				489			
		490				491				492			
		493				494				495			
		496				497				498			
		499				500				501			
		502				503				504			
		505				506				507			
		508				509				510			
		511				512				513			
		514				515				516			
		517				518				519			
		520				521				522			
		523				524				525			
		526				527				528			
		529				530				531			
		532				533				534			
		535				536				537			
		538				539				540			
		541				542				543			
		544				545				546			
		547				548				549			
		550				551				552			
		553				554				555			
		556				557				558			
		559				560				561			
		562				563				564			
		565				566				567			
		568				569				570			
		571				572				573			
		574				575				576			
		577				578				579			
		580				581				582			
		583				584				585			
		586				587				588			
		589				590				591			
		592				593				594			
		595				596				597			
		598				599				600			
		601				602				603			
		604				605				606			
		607				608				609			
		610				611				612			
		613				614				615			
		616				617				618			
		619				620				621			
		622				623				624			
		625				626				627			
		628				629				630			
		631				632				633			
		634				635				636			
		637				638				639			
		640				641				642			
		643				644				645			
		646				647				648			
		649				650				651			
		652				653				654			
		655				656				657			
		658				659				660			
		661				662				663			
		664				665				666			
		667				668				669			
		670				671				672			
		673				674				675			
		676				677				678			
		679				680				681			
		682				683				684			
		685				686				687			
		688				689				690			
		691				692				693			
		694				695				696			
		697				698				699			
		700				701				702			
		703				704				705			
		706				707				708			
		709				710				711			
		712				713				714			
		715				716				717			
		718				719				720			
		721				722				723			
		724				725				726			
		727				728				729			
		730				731				732			
		733				734				735			
		736				737				738			
		739				740				741			
		742				743				744			
		745				746				747			
		748				749				750			
		751				752				753			
		754				755				756			
		757				758				759			
		760				761				762			
		763				764				765			
		766				767				768			
		769				770				771			
		772				773				774			
		775				776				777			
		778				779				780			
		781				782				783			
		784				785				786			
		787				788				789			
		790				791				792			
		793				794				795			
		796				797				798			
		799				800				801			
		802				803				804			
		805				806				807			
		808				809				810			
		811				812				813			
		814				815				816			
		817				818				819			
		820				821				822			
		823				824				825			
		826				827				828			
		829				830				831			
		832				833				834			
		835				836				837			
		838				839				840			
		841				842				843			
		844				845				846			

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROYECTO DE INSTITUCIÓN	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)

Anexo3: Evidencia fotográfica.



Martha Alicia Yaranga



Rosario Piedad Cumbal Hidalgo



Rosa Elina Lema Navarrete



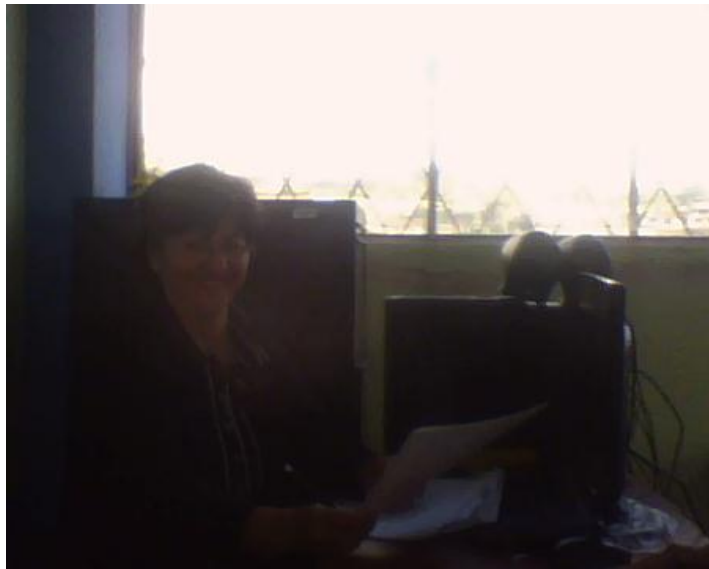
Llaneth Pazmiño Hidalgo



Eugenia Gabriela Bejarano Cruz



Edison Vargas



Ruth Edith Capelo Bermejo



Ricardo Alejandro Aguilar Benavides