



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACION INFANTIL

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTORA: Martínez Guzmán, Mayra Liseth

DIRECTORA: Ludeña Lapo Diana Carmen, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Licenciada

Ludeña Lapo Diana Carmen.

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “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: Martínez Guzmán Mayra Liseth ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Noviembre de 2013

.....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo, Martínez Guzmán Mayra Liseth, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación 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, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Licda. Ludeña Lapo Diana Carmen directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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”

.....

AUTORA: MARTINEZ GUZMAN MAYRA LISETH

Cedula de Identidad: 1400662308

DEDICATORIA

La realización de este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios por darme salud y valentía para lograr mis metas propuestas. A mis hijos que son mi razón de existir y el motor de mi vida para superarme cada día y darles lo mejor de mí.

Y de manera especial a mi abuelita, quien ha sido como mi madre y ha guiado mi vida con sus sabios consejos dándome las herramientas necesarias para enfrentarme a las dificultades del camino.

Mayra.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme vida y salud para poder cumplir mis metas planteadas.

A mi papa por estar siempre pendiente de mí en las buenas y en las malas, por apoyarme a continuar con mis estudios y poder llegar a ser una profesional. Y en general a todas las personas que hicieron posible que me encuentre en este momento de mi vida y poder culminar con esta etapa de mis estudios.

INDICE DE CONTENIDOS

Caratula	i
Certificación	ii
Declaración de Autoría cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	4
2. Metodología	32
2.1 Diseño de la investigación	33
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	33
2.3 Preguntas de investigación	34
2.4 Contexto	34
2.5 Población y muestra (análisis)	35
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	35
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	35
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	36
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	37
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	37
3.1.1.2 Edad	38
3.1.1.3 Sexo	38
3.1.2. Características académicas de los titulados	41
.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	41
3.1.2.2 Tipo de Educación	42
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	43
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la educación	44

3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	44
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	45
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	46
3.1.3.4	Características del trabajo actual	47
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral	49
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación Universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	49
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	50
3.3.	Valoración docente de la profesión:	51
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	51
3.4	Satisfacción docente	63
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	64
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	65
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	66
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	66
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	70
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	72
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	74

3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	76
4.	Conclusiones y recomendaciones	79
4.1	Conclusiones	79
4.2	Recomendaciones	80
5.	Propuesta de intervención:	81
5.1	Justificación	81
5.2	Objetivos	82
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	83
5.3.1	Análisis de involucrados	83
5.3.2	Análisis de problema	84
5.3.3	Análisis de objetivos	84
5.3.4	Análisis de estrategias	85
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	86
5.6	Bibliografía de la propuesta	88
6.	Bibliografía	89
7.	Anexos	90
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	90
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	91
	Anexo 3: Evidencias fotográficas	98
	Anexo 4: Entrevista dirigida a directivos	102

RESUMEN

Este trabajo de investigación fue realizado en la provincia de Morona Santiago, con el propósito de elaborar una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se tomó como muestra a 6 titulados graduados en la UTPL, aplicando instrumentos de investigación: la entrevista y encuesta, cuyos resultados nos indican situaciones y actividades laborales que realizan dichos profesionales en la actualidad. Con el análisis de la investigación se pudo comprobar que la mayoría de los investigados se encuentran laborando como docentes en las instituciones educativas, además se identificó que la mayor debilidad de los docentes es la ausencia total a cursos y capacitaciones permanentes de formación profesional.

Basándose en los resultados obtenidos se elaboró una propuesta de intervención educativa para lograr superar las debilidades comprobadas.

Dicho trabajo investigativo servirá para que la Universidad Técnica Particular de Loja conozca la realidad de los docentes que aquí se formaron y en qué medida sus actividades están contribuyendo a la sociedad.

PALABRAS CLAVES: Investigación, propuesta, intervención, educación, titulados

ABSTRACT

This research on case studies done at the Universidad Técnica Particular de Loja in the Province of Morona Santiago in the undergraduate science education, was conducted with the aim of developing an educational intervention proposal; Six UTPL graduates were sampled for this activity, the information was obtained by using two research instruments. The results of this research has found that the participants on the study were working as teachers in educational institutions, this teachers were not offering a rewarding unique learning experience, the old educational system is being used, but this must be transformed to adapt and adopt new practices to fit the modern day student. The teachers in the educational institutions were found not participating in a program of continuous professional development .Based on the data obtained we developed an educational intervention proposal in order to overcome the identified weaknesses. This research work will help the Universidad Técnica Particular de Loja understand how their roles as modern day teachers will help contribute to society.

KEYWORDS: Research, proposal, intervention, graduated, education.

INTRODUCCION

Con la intención de conocer que hacen sus titulados y cómo, la Universidad Técnica Particular de Loja ha planteado el tema de investigación, "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja". Trabajo que fue realizado en la provincia de Morona Santiago, con titulados que se encuentran domiciliados en diferentes cantones de esta provincia.

Entre las principales razones para el desarrollo de este trabajo investigativo se tiene que los resultados permitirán a la universidad conocer qué hacen sus egresados y cómo se dio su proceso de inserción al mundo laboral. Los centros de educación superior tienen la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes, y esta investigación le da pautas a la UTPL de las necesidades de formación continua que tienen los egresados.

Sabemos que los futuros docentes esperan ingresar al mundo laboral en cuanto obtienen su título, pero según varias investigaciones realizadas en el Ecuador como en otros países reflejan que la realidad es otra, se encuentran con varias dificultades para ingresar al sector laboral, y si lo consiguen, también encuentran dificultades al darse cuenta que la teoría aprendida en las universidades no se ajustan a la realidad de nuestro país. En otros casos los docentes ya se encuentran laborando en las instituciones educativas y optan por la titulación universitaria con el fin de mejorar su perfil académico y ascender en sus cargos laborales. Varias investigaciones realizadas en nuestro país confirman que los jóvenes titulados y sin experiencia no han logrado colocarse en un puesto laboral por méritos propios, más bien con ayuda de personas que ya están dentro de las instituciones, amigos, conocidos o familiares.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Se debe hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno.

El objetivo general de este informe es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Dentro del alcance de la investigación se plantean dos formas de estudio; la caracterización laboral del docente y un inventario de tareas del trabajo docente, cuestionarios que fueron aplicados a una muestra de titulados de la UTPL y sus directivos.

Los resultados de esta investigación nos permitieron caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Con respecto a la metodología se utilizó dos tipos de instrumentos dirigidos a titulados y empleadores, entre los métodos utilizados está: descriptivo y analítico.

Una vez analizados los resultados obtenidos de la investigación se nota la clara debilidad existente en cuanto a la formación de los docentes, sabiendo sobre la importante labor que realizan en bien de la educación de niños y jóvenes, deberían estar en constante preparación y actualización.

La formación continua del docente en la actualidad, es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

El presente informe está dividido en las siguientes partes: resumen, introducción, metodología, síntesis teórica del material bibliográfico (artículos científicos), interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y anexos.

Por esta razón se invita a todos los lectores e interesados en este trabajo de investigación que lo revisen y analicen su contenido que puede servir de utilidad para ampliar el análisis, mejorar los procesos o continuar con la investigación.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

En España hay una crítica muy difundida de que las universidades no son capaces de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas ya que no llenan las expectativas de las mismas. El empleo juvenil no se resolvía con una mayor preparación académica y el aumento de titulados incrementaba la fragilidad laboral de los universitarios.

Existen reformas como el Plan Bolonia, que buscaba garantizar que la educación superior prevea de conocimientos de acuerdo a su carrera y que exigen el puesto de trabajo, que permita a los jóvenes una adecuada inserción laboral, esta reforma buscaba saber cuáles eran esos conocimientos.

Se menciona que en la era del fordista, los trabajadoras seguían unas trayectorias definidas, en lo más alto estaban los que contaban con títulos universitarios que a primera vista reflejaban la adecuación entre competencias, por debajo los que tenían una formación de menor nivel, y el trabajador de la fábrica era des cualificado, pero sin embargo las necesidades de los nuevos tiempos exige que más que títulos, se empieza a hacer énfasis en la flexibilidad y adaptación.

Es por eso que una de las reformas en la enseñanza universitaria hace hincapié en las capacidades que los alumnos deben adquirir, de modo que se hizo un esfuerzo por saber cuáles eran esas capacidades.

De ahí el tema de las competencias, que son las que permiten que el individuo sea capaz de ejecutar una acción concreta con estándares determinados para desarrollar una actividad o profesión. De igual manera se analizan cuáles son los requerimientos actuales de las empresas para que las universidades adapten sus planes de estudio a dichos requerimientos.

En la sociedad española desde la década de los 80 un fenómeno característico ha sido el desempleo juvenil debido a la crisis económica y a una acelerada modernización, dicho fenómeno se ha extendido a los jóvenes universitarios ya que los titulados no tenían la oportunidad de obtener un empleo acorde a su formación, lo que motivo a reflexionar la desconexión entre las universidades y el mercado laboral.

Al parecer las empresas empezaban a exigir cada vez más a sus candidatos, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales

como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia laboral.

Aquí es donde nace la necesidad de conocer cuál es el verdadero papel de la universidad, que permita aclarar “al servicio de que esta” el nuevo papel de la universidad. En este sentido la educación superior debería jugar un papel esencial en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel de conocimiento, destrezas y conocimientos en el seno de la sociedad, de igual manera debe ayudar a que los estudiantes estén preparados para manejar y aumentar la economía de las empresas.

El mercado laboral valora el nivel de formación del trabajador, ya que le proporciona conocimientos técnicos para su mayor empleabilidad, pero España impulso la incorporación masiva de jóvenes a las universidades, por lo que había un exceso de titulados en comparación a otras décadas sin embargo las tasas de desempleo surgen igual, esto ha generado malestar en los jóvenes al darse cuenta que sus títulos universitarios no son valorados lo suficiente por el mercado laboral, lo que les lleva a preguntarse si en realidad son útiles y necesarios dichos estudios.

Aunque al parecer las carreras científico-técnicas tienen mayor facilidad de inserción laboral, pero empiezan a ser más difíciles, existen otras que ni siquiera son conocidas y otras que dependen mucho del contexto geográfico y de las diversas circunstancias personales. Es claro también que al seleccionar una carrera no siempre lo hacen por vocación, se ha notado falta de información por lo que escogen carreras que resultan no agradables o en muchos de los casos escogen carreras por presión familiar, esto conlleva a que muchos universitarios se encuentren realizando labores muy diferentes a los de su titulación. Los contactos también aparecen como un medio indispensable para acceder al mercado laboral, ya que aportan con información privilegiada.

Los universitarios están decepcionados por su suerte en el mercado laboral y más aún cuando en otros sectores como la construcción, los albañiles o electricistas, han alcanzado mayores sueldos. La primera queja es que sus sueldos son injustos en comparación a los que tuvieron que invertir en sus estudios, otro que los jóvenes titulados están parados por la falta de salidas y otra la falta de aplicación de conocimientos ya que aplican lo aprendido con las experiencias mas no lo aprendido con la universidad. De todo esto culpan a los planes de estudio que resultan ser obsoletos por contar con demasiada teoría y muy poca práctica, afirman que la universidad debería llevarse mas por lo practico que lo teórico.

Por su parte las empresas exigen universitarios que tengan destrezas como liderazgo, trabajo en equipo o manejo del estrés. De esta manera los graduados universitarios ingresan al mercado laboral como becarios, así adquieren experiencia, pero lo que más valora la empresa son las aptitudes y la predisposición al trabajo en forma de competencias de personalidad.

Los procedimientos de selección son muy variables, pero la entrevista es esencial e imprescindible que proporciona al empresario las actitudes y la predisposición al trabajo.

El objetivo ahora es evidenciar conclusiones para desarrollar una reforma del sistema universitario más consiente, en relación a la incorporación de los titulados universitarios al mercado laboral, lo que se realizara desde dos planos, uno ideológico-moral y otro instrumental.

Sin duda uno de los actores más relevantes en este escenario es el profesor y su preparación para afrontar este modelo cuando siendo toda su vida un docente aniversario tenga que ser capaz de transmitir conocimientos, destrezas y valores que requiere el mercado laboral de los titulados universitarios.

Esta investigación ha reflexionado sobre cuestiones que se han convertido en fundamentales para el cambio de modelo de aprendizaje en la sociedad española. Se ha puesto en evidencia el desconcierto y un cierto desencanto de las nuevas generaciones de titulados universitarios en lo relativo a las exigencias de dichos mercados.

Luis Enrique Alonso

Carlos J Fernández Rodríguez

José M Nyssen

Febrero 2007

Los procesos de inserción laboral de los titulados en España

Factores de facilitación y obstaculización

En España se ha realizado varios estudios de seguimiento de los titulados universitarios, esto con la intención de abordar el valor que le da el mercado laboral a los mismos, considerando el ámbito geográfico y las ofertas de trabajo que hay en España. Se verificó además la brecha existente entre la universidad y el mercado laboral debido a la falta de experiencia que es lo que exigen las empresas, además de la desvalorización que le dan los titulados a los conocimientos en sus años de estudios universitarios.

Al momento de ingresar al mundo laboral los titulados esperan que sus empleos cubra los gastos invertidos en sus años de estudios y todo lo que involucra al momento de buscar empleo, también se enfrentan a la falta de información sobre las obligaciones del puesto de trabajo al que acceden.

Las teorías del funcionamiento del mercado de trabajo plantean en el mismo que no funciona por la libre competencia sino más bien que empleados y empleadores dividen al mercado en función del salario asignado; estas teorías y modelos que explican la integración de los jóvenes al mercado laboral ponen de manifiesto que este fenómeno depende de los contextos geográficos, sociales, políticos como también de factores personales y de las estrategias de búsqueda que utilizaron.

En el contexto español nace recientemente la necesidad de estudiar cómo se integran al mundo laboral, actualmente las universidades generan los datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito, etc. Estos estudios referidos a los titulados han dado como resultado conocer que el 80% de titulados están conformes con la formación universitaria, el 85% no tardan más de 12 meses en integrarse a su primer empleo, el 85% se emplea en su entorno geográfico, que las redes sociales, los contactos o informantes son una importante estrategia en la búsqueda de empleo en relación a los recursos institucionales y que el 50% de los egresados de carreras técnicas se integran al mundo laboral antes de terminar sus estudios.

Con respecto a este tema en el contexto internacional el primer obstáculo es la diferencia entre los sistemas educativos; las investigaciones encontradas sobre la educación superior y el mundo del trabajo, se han centrado en analizar el grado en el que la educación superior satisface la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros. Los datos sobre el comportamiento de los titulados superiores en el mercado laboral muestran que la situación de los mismos es mejor en relación a los que alcanzaron niveles inferiores de estudios.

Regresando a la situación de España la finalización de los estudios universitarios implica pasar a realizar una tarea de trabajador adulto, igualmente implica alcanzar un empleo y la independencia económica. Este proceso de finalización de estudios conlleva una carga psicológica, provocándole al joven una crisis al abandonar la universidad, por el miedo al cambio y luego por la decepción que le provoca sentir que sus estudios no le sirven de mucho al momento de buscar un empleo, su inexperiencia, el desconocimiento del funcionamiento básico del mundo laboral, de la proyección del propio campo profesional y

de la proyección curricular de los estudios, todo este conjunto de situaciones les causa temor.

Pero a pesar de todas esas situaciones existen factores que le facilitan la búsqueda de empleo, como son: el ser joven y empezar temprano en el mundo laboral, la titulación de diplomados frente a las licenciaturas es una gran ventaja al momento de buscar empleo y de igual manera el conocimiento de idiomas y la estancia en el extranjero brindan en cierto modo más oportunidades.

Pero los jóvenes titulados creen que su formación universitaria es negativa, eso debido a que los aprendizajes son excesivamente teóricos, generalistas, existe irrelevancia de una parte sustancial de la formación, carencia en enseñanza de idiomas principalmente el inglés, ineptitud del profesorado que no toma con la debida importancia la formación del alumnado. Pero también destacan lo positivo de su formación que es el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, apertura a diferentes campos del saber y de la práctica, aporta con conocimientos para el futuro, las innovaciones metodológicas, y la cooperación entre el alumnado a través de la potenciación del trabajo en equipo.

El conseguir empleo no es nada fácil en la actualidad, pero les causa más decepción saber que personas con un nivel menor de formación ha tenido un fácil acceso, esto les hace creer que su formación universitaria no supone una ventaja, ahora la dificultad son los perfiles que exigen las empresas ya que parecen imposibles de alcanzar, a más de eso la competencia existente debido al alto número de universitarios, la inestabilidad del mercado laboral y por último es la estructura ocupacional de la zona de residencia ya que no es lo mismo en una ciudad pequeña que en una grande. Pero el mayor obstáculo al que se enfrentan los titulados es la falta de experiencia que es lo que más exigen las empresas, pero al no brindarles esa oportunidad como esperan conseguir dicha experiencia en los universitarios titulados, es por eso que se cree que las prácticas laborales se convierten en una experiencia laboral real. La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia existente entre la Universidad y el mundo laboral.

El joven titulado universitario busca integrarse al mundo laboral con la clara intención de ganar dinero, lograr la independencia del hogar paterno, tener una estabilidad y una calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir un estatus social y realizarse personalmente, para esto tiene tres opciones para emplearse, puede ser en el sector privado, público u optar por el auto empleo, cada una de estas tres rutas requiere

determinadas habilidades, proporciona distintas recompensas y presenta diferentes obstáculos y facilidades.

Los universitarios recurren a varios medios para acceder a un puesto de trabajo, se enfrenan a todo tipo de situaciones, agradables y desagradables, pero aun es un problema que debe ser superado para que este proceso de inserción no sea lo que es hoy en día, una claro dilema.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad Y Acreditación

Orense, 11 - 7º. 28020 Madrid

Madrid, marzo de 2009

La inserción profesional de los docentes

Este tema trata sobre el comienzo y los primeros años de trabajo de un docente, para lo cual se han realizado estudios que permitan conocer como el docente novato enfrenta los nuevos problemas y preocupaciones no predichas en su formación inicial, es decir, lo que adquirieron en sus años de universidad. También se ha puesto mucha atención en los efectos que provocara la experiencia de esta inserción en su identidad personal, en su vida y en su trabajo tomando en cuenta elementos de la macro política y de contexto social, y las micro políticas del sistema educacional. Los escenarios macro-políticos sociales son:

Políticas de Mercado; Estas políticas hacen referencia al tipo de institución en el que el docente inicia sus labores, estas pueden ser las escuelas públicas o privadas. La llegada de un nuevo profesor a cualquiera de estas escuelas significa un proceso de inserción distinta, esto debido a la población estudiantil a la que atiende, a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización que predomina. Aunque se ha demostrado que las instituciones privadas no necesariamente son mejores que las públicas, que por atender a grupos de escasos recursos económicos los han denominado de mala calidad, a pesar que los profesores de estas escuelas son los únicos sujetos a un proceso de evaluación.

Reformas y Contrarreformas; Estos son los cambios que ocurren repetidamente y modifican una reforma anterior, el joven profesor sale de la universidad conociendo un determinado marco curricular y luego tiene que manejar otro al comenzar a enseñar debido a estas reformas, esto les afecta porque por lo general estas reformas llegan sin que la escuela esté debidamente preparada para implementarlas, el docente se ve obligado a esforzarse extremadamente porque tienen que tomar responsabilidad por la nueva acción si tener completo conocimiento.

Desvalorización de la Docencia; La desvalorización de la docencia es muy común en todas partes, son valorados cuando se reconoce su importante labor como actores principales en la educación de los niños y los jóvenes, pero la mayoría de las veces son desvalorizados sobre todo cuando los aprendizajes de resultados escolares son insatisfactorios, la culpa se les atribuye directamente a los profesores. También son desvalorización cuando se pone en tela de duda la calidad en la formación docente.

Oportunidad de ingreso y Asignación de Responsabilidades; La falta de regulación en la contratación de nuevos docentes ha provocado una sobre producción de profesores, es decir, un número mayor de lo realmente necesario, como sucede en Chile y Perú, teniendo los profesores novatos que trabajar en más de un establecimiento para completar un salario mínimo. En cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países, la inserción del profesor novato no significa menor carga ya que si debe trabajar en más de un establecimiento, la carga es muy alta, aunque tampoco es frecuente entregar al docente el grado más difícil que es el segundo año.

Acompañamiento de los Nuevos Docentes; en América Latina empieza a discutirse la posible oferta de acompañamiento a los profesores principiantes para mejorar su desempeño, pero numerosos estudios han determinado que dicha inducción no influyen en forma independiente sobre el aprendizaje docente de los nuevos profesores sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabaja.

La inserción del profesor novato es una etapa clara en la configuración de su identidad como docente, esta identidad tiene elementos referidos a la motivación personal sobre la enseñanza y como esta motivación se afianza a través de su formación inicial. La identidad es el proceso de construcción en la que individuos se van definiendo así mismos en estrecha relación con otras personas y grupos. Esta identidad muchas veces se ve afectada por los contextos culturales en los que se desenvuelven.

Esto conlleva a referirse a las micro políticas del sistema educativo que son los intereses que motivan a los miembros de una organización y en las tácticas que usan para promoverlas o concretarlas, como puede ser el disponer de material didáctico o de mejorar la docencia. Los micros políticos pretenden hacernos conocer cuáles son las deficiencias tanto en los docentes como en la institución educativa.

Luego las primeras experiencias docentes provocan revisiones en la forma como el maestro se vio a si mismo al culminar sus estudios. Se da una reconstrucción de su identidad profesional en donde el joven debe demostrarse como adulto, o el hecho de sentir que no es lo que quiere ser como profesor, además se enfrenta a subid entidades que se forman en el día a día con sus alumnos en los que forman lazos que van más allá de simplemente profesor-alumno.

Todo lo anteriormente tratado lleva a la necesidad de crear políticas dirigidas a maestros que empiezan a laborar, para que conozcan la importancia de esta etapa y que elaboren un plan de acción de apoyo y formación, porque, aunque se quisiera establecer normas de acompañamiento en cada escuela no se cuenta con tutores preparados para asignarles el supervisar y guiar el trabajo de los nuevos docentes.

Al no poder integrar estas políticas de inducción para todos se proponen algunas soluciones desde la perspectiva macro de políticas y desde la perspectiva micro del centro escolar. Para esto lo primero es dejar de creer que el nuevo docente es un experto y si no lo es, culpar a su formación inicial, segundo dar un trato especial al nuevo docente en cuanto a responsabilidades, brindarle algún apoyo o acompañamiento de algún profesor que pueda responder a sus dudas. De esta forma el proceso de inserción de los nuevos docentes será menos complicado.

A nivel del centro escolar le corresponde a la autoridad educacional acoger y acompañar a los nuevos docentes, proporcionando información sobre la operación del centro, asignarle un profesor como tutor del nuevo docente. Debería organizar reuniones periódicas de los profesores recién ingresados con un profesor con experiencia al frente para que responda a sus dudas e inquietudes. Lo mínimo que debería adquirir en nuevo docente es el conocimiento del modo de funcionar del centro escolar.

Para que la inserción laboral suceda de forma efectiva se debe ver al novato como alguien que con entusiasmo inicia su carrera como docente y sobre todo que carece de experiencia.

Revista de currículo y formación del profesorado

Beatrice avalos

Enero 2009

Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

El Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa complejo, según el mismo, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera, contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos, sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, entre otros. También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central, ahora se quiere modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Para que esto sea posible, el Ministerio de Educación tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa; Estos criterios y niveles de cumplimiento a los que llamamos estándares servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Los estándares de calidad educativa son representaciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, su principal propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Además cumplen el objetivo específico de proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad, proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente, un buen directivo, y una buena institución educativa, realizar procesos de autoevaluación, diseñar y ejecutar

estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

Existe evidencia a nivel mundial de que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Es por eso que en el Ecuador a partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento de la educación.

En nuestro país contamos con estándares de calidad educativa, los mismo que los abordaremos con lo más relevante de cada uno de ellos; Estándares de Gestión Educativa, trate los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa permitiendo que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de gestión escolar, estos establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. De esta manera cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

Estándares de desempeño profesional, encargados de orientar el avance de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano y los Estándares de Desempeño Profesional Docente que permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño tales como el uso de pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Estándares de Desempeño Profesional Directivo, hacen referencia al liderazgo, la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estándares de Aprendizaje, se refiere a los logros que los estudiantes deben alcanzar a lo largo del avance escolar que va desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato; estos estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales establecidas en cinco niveles que permiten visualizar

la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular

Estándares de infraestructura, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente; es decir, establece los criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación. Estos estándares se usan para la evaluación y la validación de la infraestructura existente, para la planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura y para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

Todos estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir , respetan las diversidades culturales de los pueblos, las 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 desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Ministerio de educación del Ecuador

3 de Marzo de 2013:

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

Con este artículo se busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral.

Durante los años 80 y 90, las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por

mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Pero en la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar, persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Aun sabiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, mejorar la situación de los docentes es primordial, pero son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primer opción de carrera, las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos, a esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Los temas relacionados con los docentes constituyen un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

Los jóvenes deben adquirir una identidad profesional en su etapa de estudiante, continuarla en su formación como docente y prolongarla durante todo su vida profesional; esta identidad se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción, también les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación con los no docentes.

Con respecto a la valoración de la docencia, los no docentes desvalorizan esta profesión y los maestros sienten que su profesión no es suficientemente valorada, es por eso que no atrae la atención de muchos candidatos para seguir la carrera docente. Parecería que en muchos casos quienes ingresan a la docencia lo hacen por no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior o por desempeñar un cargo transitorio con la intención de cambiar de ocupación en cuanto esto sea posible.

Los futuros docentes van adquiriendo experiencia durante toda su vida escolar, desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes, esas creencias marcan el estilo de enseñanza de cada docente que surge de los conocimientos implícitos y explícitos que éste tiene sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El primer punto de acceso al desarrollo profesional es la formación inicial del maestro, y las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es

necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso rara vez sucede.

Luego la fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica tomando en cuenta que cada contexto es diferente y tiene sus propias peculiaridades. Los docentes principiantes enfrentarán problemas tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres. En su primer año de labores, son aprendices voraces, que se preocupan exasperadamente por aprender su nuevo oficio.

La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos en el que deben adquirir conocimiento profesional, y mantener un cierto equilibrio personal, deben enseñar y aprender a enseñar.

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. Este no es el caso de América Latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política.

Como se ha visto, una de las fases del aprender el oficio de enseñar es la etapa comprendida por los primeros años de docencia, denominada iniciación o inserción profesional en la enseñanza, una etapa en donde las dudas, las inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan y conviven sin buena vecindad. Es un momento importante en la trayectoria del docente que se refiere a la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo y en general en la mayor de las soledades.

En Chile es posible distinguir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores, los mismos que se detallan brevemente a continuación:

El modelo nadar o hundirse; otorgan al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación, el título profesional alcanzaría y la institución escolar estaría exenta de responsabilidad para orientar la inducción o socializar al profesor en el medio laboral, el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad.

El modelo colegial; en el que los nuevos docentes piden ayuda a pares más experimentados.

El modelo de competencia mandatada; en el que cada vez que llega un novato, alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.

El modelo mentor protegido formalizado; implica la existencia de un mentor con formación adecuada que organiza el proceso de inducción en sus distintas fases.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes.

Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

Revista del currículo y formación del profesorado

PROFESORADO

Denise Vaillant, 2009

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

Aquí se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de la juventud ecuatoriana, en el que se plantean tres políticas primordiales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional, especialmente en las ciudades de Quito y Guayaquil.

El objetivo central estas políticas consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo sustentadas en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Luego de un diagnóstico realizado sobre la problemática de la inserción laboral de los jóvenes en Quito y Guayaquil se destaca lo siguiente; los jóvenes entre 18 y 20 años presentan las tasas más altas de desempleo, las mujeres jóvenes son más afectadas por el desempleo, una parte de los jóvenes que se encuentra ocupado está subempleado, su educación está desvinculada de las demandas de los empresarios en el mercado, su poca experiencia laboral dificulta su inserción en el mercado laboral, las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios son exigentes, los jóvenes valoran la educación

como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente, valoran el trabajo independiente o por cuenta propia, tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral, la búsqueda de empleo se limita a los contactos o palancas, existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, los que vienen de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.

Es así que la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, relacionados a los derechos económicos y sociales de los jóvenes, en el que se reconocen el derecho a trabajar y a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido.

Con respecto a esto también se realizó una Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo en la que se establecen varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los jóvenes.

De igual manera, la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana, cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual instaura los derechos de los jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

A continuación se detallan los programas y políticas que se implementaron para fomentar la inserción laboral de la juventud ecuatoriana.

Política de Mejoramiento de la empleabilidad; tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Esta política se compone de dos programas: de ampliación y mejoramiento de la educación formal, que tiene como objetivo adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

Programa de capacitación laboral; tiene como objetivo ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los jóvenes con bajos niveles de educación formal, o inexperiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral.

Políticas de creación de oportunidades de empleo; cuyo objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los jóvenes, para lo que se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes. Esta

política se compone de tres programas que son : Programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles, sabiendo que uno de los principales problemas que afrontan los jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, este programa se plantea con el objetivo de apoyar el inicio o desarrollo de los micro emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias que les generen ingresos mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Programa de empleo emergente; tiene el objetivo de crear empleo y trasladar ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral; existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado de trabajo a jóvenes mujeres, indígenas, afrodesdendientes y de minorías sexuales debido a esto este programa se plantea con el firme objetivos de eliminar estas prácticas discriminatorias y concienciar a la población en general y los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Políticas de Fortalecimiento institucional; creada con el objetivo claro de fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo de los jóvenes, en especial se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes. Esta política se compone de un programa que es: Programa de Fortalecimiento Institucional, debido a la ausencia de políticas de empleo y de políticas dirigidas a la juventud, con el objetivo de fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de entidades relacionadas al tema laboral.

Mauricio León, Julio 2006

Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias

Este artículo trata sobre algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” cuyo objetivo fue analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

A partir de los resultados de estos estudios se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral, estas propuestas se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país. En este artículo también se analizaron algunas durezas presentes en la inserción laboral de los jóvenes y son: La demanda laboral ha sido débil; esto ha afectado a todos los grupos jóvenes, aumentando las tasas de desempleo específicas, los serios problemas en la calidad de la educación contribuyen a esta problemática.

Las experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

Las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral contrastan con la realidad en la que viven, esto lleva a la conclusión que el facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas.

Con respecto al vínculo entre educación y trabajo, tomado de un grupo de jóvenes Chilenos de alta pobreza se obtuvo que en una situación de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado laboral, no hay la intención de reinsertarse a los estudios y su meta solo es trabajar, otros jóvenes de bajo nivel de escolaridad, pero que han podido integrarse en el mercado del trabajo no existe la exigencia inmediata de completar estudios ya que el énfasis principal recae en la confianza en el propio esfuerzo para poder salir adelante. En otro grupo de jóvenes existe un equilibrio entre las dos dimensiones, una profesión adecuada y una integración satisfactoria en el mercado de trabajo.

Finalmente, entre jóvenes que han desarrollado competencias y cuentan con una profesión pero tienen problemas en su integración en el mercado laboral se produce un desajuste de intereses. Con respecto a las mujeres jóvenes, están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo para independizarse de los roles tradicionales vinculados con el hogar, el empleo juega un papel clave, sin embargo, se enfrentan a problemas graves las que cuentan con educación formal baja.

La combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas.

Por su lado las empresas valoran altamente la actitud y disposición al trabajo, presentación personal, experiencia específica, origen público o privado del centro de estudios, de tal manera los jóvenes hacen grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral, pero el mercado exige experiencia laboral y para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es imposible acumular esta experiencia, pero al mismo tiempo no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo.

En lo que se refiere a movilidad laboral, los estudios realizados en estos países muestran que en los jóvenes es superior que en los adultos con mayor rotación entre ocupaciones, ramas y categorías, mayor dificultad de encontrar empleos, así como mayor frecuencia de salidas y entradas al mercado desde la inactividad con relación a los adultos.

Existe un gran interés de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas y al mismo tiempo elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso, pero la generación de micro y pequeñas empresas es vista en muchos países como gran alternativa frente empleo asalariado.

Otro de los inconvenientes a los que se enfrentan los jóvenes son sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por una cultura dominante, en donde se sienten discriminados por su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar su presentación frente sus clientes y sus resultados económicos.

También se sienten discriminados por razones de género, socio-económicas, étnicas, referencias sexuales y otros, aunque el sector privado argumenta que no discrimina, pero que tiene que tomar en cuenta las preferencias de los clientes, por lo que en la contratación se consideran aspectos no precisamente relacionados con el puesto, con tal de satisfacer estas preferencias.

La necesidad de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están en constante conflicto con un mercado de trabajo que se caracteriza por la creciente inestabilidad y precariedad. Para la mayoría de los jóvenes el mercado laboral no tiene oportunidades múltiples, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, lo que genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Con esto se llega a la conclusión que para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, es indispensable un entorno macroeconómico favorable dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante.

No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc., difieren marcadamente de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas.

Jürgen Weller

CEPAL-Chile, 2006

La inserción laboral de los universitarios: Sobrecualificación y desajuste formativo

Aquí se analiza la inserción laboral de los graduados universitarios contrastando la experiencia en Catalunya con la experiencia en el estado español y el resto de la Unión Europea. Se centra fundamentalmente en la cuestión de la sobre cualificación y la diferencia entre las competencias adquiridas en la universidad y la requeridas para realizar el trabajo que los universitarios realizan una vez finalizados sus estudios.

Empezando por aclarar que nadie puede estar sobre-educado, pues la educación es siempre un factor positivo, lo que podría suceder es que, para un determinado trabajo, un graduado universitario esté sobre cualificado y es inseguro al tipo de trabajo que se desarrolla en un momento concreto.

La fuente más adecuada para responder a la pregunta sobre la situación laboral de los jóvenes universitarios es la Encuesta de Población Activa, a través de las cuales se presentan los principales indicadores del mercado laboral de la población en edad de trabajar distribuida por el mayor nivel educativo alcanzado. Las tasas de actividad aumentan con el nivel educativo mientras que las tasas de desempleo disminuyen, la proporción de contratos indefinidos también aumenta con el nivel de formación.

Los resultados para Catalunya muestran una situación mejor en todos los aspectos: para cada nivel educativo la tasa de actividad es superior, la tasa de desempleo es inferior y la proporción de contratos indefinidos es mayor.

A demás se ha comprobado como los jóvenes graduados universitarios tienen una tasa de actividad y de contratos indefinidos inferior a la media y una tasa de desempleo superior. En particular la tasa de desempleo de los jóvenes graduados universitarios de Catalunya es la más alta de todos los grupos. Este fenómeno no es nuevo: durante toda la década de los 90

los jóvenes graduados universitarios han tenido unas tasas de desempleo superiores a los graduados de muchos niveles formativos inferiores.

Por tanto, unos seis años después de acabar sus estudios la situación laboral de los jóvenes universitarios es todavía peor que la media y la mejor situación después de los 30 años de estar en el mundo laboral se debe a que hace muchos años entraron en el y los universitarios eran escasos y la demanda superaba la oferta. También podría ser que los jóvenes universitarios sean más selectivos a la hora de aceptar un trabajo ya que no quieren aceptar cualquier empleo, prefieren seguir buscando o hacer estudios de postgrado en lugar de aceptar el primer empleo que les ofrecen, lo que implica que sus tasas de desempleo son mayores y sus tasas de actividad menores, debido a que acaban sus estudios con unas expectativas poco realistas sobre lo que van a encontrar en el mercado laboral.

Inicialmente son muy selectivos pero a medida que pasa el tiempo rebajan sus expectativas y acaban aceptando trabajos que inicialmente no habrían aceptado al pensar que están sobre cualificados para el mismo.

Con respecto a esto existen dos teorías fundamentales para explicar la relación entre educación y productividad. La teoría del capital humano; la misma señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y consecuentemente su salario. De esta forma cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad.

La educación se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores, frente a un empleador que no puede observar la productividad de los trabajadores directamente. De esta forma el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos en la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la sobre cualificación genera una enorme insatisfacción laboral que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo como en su salud. Esta situación deriva en una menor productividad respecto a los trabajadores que tienen puestos de trabajo ajustados a sus cualificaciones, lo que supondría también un problema para las empresas. En resumen podríamos decir que los graduados españoles se consideran muy competentes pero piensan que los trabajos que desarrollan requieren un nivel de competencias mucho menor que en la media de los países.

A pesar de todo muchos responsables universitarios se felicitan que la universidad haya dejado de ser una “fábrica de parados” ya que la inserción laboral de los graduados universitarios no es un camino de rosas. Es cierto que en España los universitarios acaban teniendo una tasa de desempleo inferior al resto de los niveles educativos y que muchos universitarios acabarán cobrando un salario superior al percibido por los graduados del resto de niveles educativos.

A manera de ejemplo, los graduados universitarios catalanes tienen una situación laboral algo mejor que la del resto de los universitarios del estado español, tienen menores tasas de desempleo y mayores tasas de actividad y de contratos indefinidos. Sin embargo en términos de sobrecualificación la situación es muy similar a la que se produce en el resto de España: entre un 15% y un 20% consideran que no haría falta tener estudios universitarios para desarrollar las tareas de su trabajo. Los graduados catalanes también coinciden con el resto de los españoles en que su formación se basa excesivamente en la explicación de teorías sin prestar atención a otras competencias y conocimientos que también son muy importantes en el mercado laboral.

En cierta forma la universidad se ha convertido en una fábrica de “desanimados” jóvenes que al finalizar sus estudios universitarios se encuentran con un trabajo temporal, que poco tiene que ver con lo que han aprendido en la universidad, que requiere una cualificación en muchos casos menor a la que poseen y que les genera un elevado grado de frustración, teniendo en cuenta sus expectativas. Si la situación de subocupación generalizada fuera permanente la universidad sería una fábrica de parados de los niveles inferiores de educación.

José García-Montalvo

IVIE y Universitat Pompeu Fabra

Enero 2009

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en quito

Es conocido por muchos que la economía ha empeorado en los últimos años a partir de la dolarización y con respecto al mercado laboral, los jóvenes observan que el trabajo de nuestros días es muy competitivo. Los contratantes exigen un alto nivel de educación, ser joven y contar con experiencia y con estas exigencias obtener el primer trabajo es bastante difícil, asimismo, perciben la discriminación y la explotación laboral justificándolo por el hecho de que no poseen experiencia, además se dan cuenta también de que la institución

educativa de procedencia tiene importancia para los empleadores, así también la carrera que elijan.

En cuanto a los medios a utilizar para ingresar el mundo laboral es generalizada la opinión de que el factor determinante para acceder a un empleo son los contactos (palancas) que se posean, los amigos, conocidos y parientes, y hasta profesores que vinculen y ejerzan influencia en la decisión de la parte contratante. Pero la mayoría de los jóvenes destacan que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo, les parece que ser buen estudiante es una garantía para conseguirlo además de una buena presencia y el vender una buena imagen en la entrevista de trabajo.

Los jóvenes ven como un privilegio el poder estudiar sin tener que trabajar antes de terminar los estudios universitarios, sin embargo, la falta de experiencia sigue siendo una barrera de entrada al mercado laboral, pero además mencionan otros obstáculos a los que se enfrentan en su búsqueda, primeramente el desfase entre la teoría aprendida en las aulas universitarias y la práctica, luego en los lugares de trabajo, sus colegas más antiguos tampoco les ayudan pues los ven como sus competidores. En el caso de las mujeres, sienten mayor discriminación en relación a los hombres, comentan que en los trabajos es fundamental tener buena presencia, y que eso incluye no sólo la vestimenta, sino el aspecto físico. También indicaron que conocen de cláusulas de empleo que prohíben el embarazo durante el primer año laboral y creen que sería imposible conseguir trabajo en estado evidente de gestación.

A pesar de estas dificultades de ingreso al mercado laboral, una vez que adquieren experiencia, estos jóvenes se sienten respaldados por sus títulos académicos para escoger y cambiar de trabajo cuando encuentran mejores opciones.

La mayoría de los jóvenes comienzan a trabajar cuando aún están en el colegio o en la universidad, generalmente con el propósito de financiarse sus estudios, por lo que deben duplicar sus esfuerzos y los estudios terminan por pasar a constituir una segunda prioridad. También se han encontrado casos de jóvenes que tuvieron que abandonar sus estudios para trabajar, por lo general presionados por la difícil situación económica de sus familias, pero los retomaron más tarde cuando sintieron la necesidad o la importancia de ellos.

Los peligros de la calle fueron los principales problemas que tuvieron que enfrentar estos jóvenes al inicio siendo pequeños y tratando de trabajar. Siendo niños/as, veían el trabajo como una obligación, acompañaban a sus padres o hermanos desde pequeños y se encontraban ya trabajando.

Los jóvenes insisten en que actualmente es imprescindible ser flexibles y adaptarse a los cambios, especialmente en cuanto a aspiraciones salariales y a las funciones asignadas dentro de las empresas, todos mantienen la esperanza de mejorar en el futuro a través de la adaptación al mercado, pero hay marcadas diferencias en las estrategias con las que esperan alcanzarlos. Quienes se insertaron tarde al sistema formal de educación creen que lo poco que han estudiado les ha servido de mucho para leer y hacer cálculos simples pero indispensables.

Aquellos que estudian y trabajan al mismo tiempo y aquellos que trabajan después de concluir sus estudios universitarios, señalan que la baja calidad de la educación en el país les quita oportunidades frente a los extranjeros incluso en el mercado local. Durante la última década se produjo una deterioración de las condiciones de trabajo, reflejadas en el incremento del desempleo y del subempleo. Mientras el sector que brinda mayores oportunidades de empleo para los jóvenes es el de los servicios, con predominio del comercio, la mayoría de jóvenes entre 18-29 años son asalariados del sector privado, la participación de éstos en el sector público es baja.

El porcentaje de jóvenes que perciben bajos niveles de remuneración tiende a disminuir conforme aumenta el nivel educativo, esto nos indica que el nivel de educación determina mejores oportunidades de empleo. Se han elaborado algunas pautas para la elaboración de políticas, programas y proyectos que, respondiendo a la heterogeneidad de los grupos juveniles urbanos de Ecuador así como a la diversidad de situaciones que viven, contribuyan a fomentar y mejorar su inserción laboral.

Planteamos cinco ejes de política: La educación como punto de partida; un aspecto en el que coinciden los jóvenes es que la educación es fundamental para acceder al mercado de trabajo.

Permanencia en el sistema educativo; los datos estadísticos coinciden con esta apreciación de los jóvenes, las mejores posibilidades de inserción laboral y de acceso a empleos o actividades independientes parecen estar asociadas a la permanencia en el sistema educativo.

Calidad de la formación; tanto los jóvenes como los informantes calificados insisten en la necesidad de mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles, especialmente la calidad de la educación pública con el fin de no afectar la empleabilidad de los jóvenes que egresan del sistema público frente aquellos provenientes del sistema privado. Además, se piensa que la baja calidad de la educación ecuatoriana resta competitividad frente a los extranjeros que están insertándose con fuerza en el mercado laboral.

Relaciones entre educación y mundo laboral; la edad y la experiencia son sentidas por los jóvenes como uno de los obstáculos más difíciles de vencer para obtener un primer trabajo. Se señala como una gran incoherencia del mercado de trabajo el que se pida juventud y experiencia cuando no se da la oportunidad de adquirirla, generándose un círculo vicioso: si no tiene experiencia, no trabaja; si no trabaja, no adquiere experiencia.

Betty Espinosa y Ana Esteves

Marzo 2009

Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en américa latina: el desafío de la empleabilidad

El tema del desempleo juvenil preocupa crecientemente en la región, sobre todo por los vínculos que muchas veces en forma simplista se establecen entre éste y la violencia creciente en la mayor parte de las ciudades latinoamericanas. Se trata de un fenómeno netamente estructural, que no admite simplificaciones y que resulta sumamente difícil de encarar desde las políticas públicas. A continuación se sintetizan algunos de los estudios más recientes y significativos en estas materias y esta está estructurada en torno a cinco grandes ejes:

Inserción laboral de jóvenes, problemas y explicaciones; se empezó por analizar la situación del joven que estudia y no trabaja, esto rige para una buena parte de los jóvenes de 15 a 19 años a nivel urbano y particularmente para los no pobres, la segunda reúne a los jóvenes que trabajan y ya no estudian esto se registra entre los que sólo trabajan, y que por lo tanto se identifican con roles adultos es el caso de los jóvenes pobres del medio rural de sexo masculino, la tercera incluye a los que estudian y trabajan a la vez, aquí predomina un modelo en el que se apuesta a una permanencia corta pero muy intensa de los jóvenes en el sistema educativo, sustentado en la convicción de que ello los habilita para una mejor inserción futura en el mercado de trabajo.

Finalmente, el grupo de jóvenes que ni estudian ni trabajan, las cifras son particularmente preocupantes entre las mujeres jóvenes, especialmente las del medio rural y entre los varones jóvenes urbanos pobres, en general expuestos a múltiples riesgos y a la posibilidad de caer en prácticas delictivas. Dentro de esta se analiza además el desempleo juvenil, niveles generales y diferencias sectoriales y se dan algunas explicaciones posibles a un fenómeno complejo, logros y limitaciones educativas entre los jóvenes.

Las limitadas respuestas brindadas hasta el momento; dentro de este eje esta la reforma educativa, los logros alcanzados y asignaturas pendientes en la que se identifican cinco áreas problemáticas: desaceleración de la tasa de crecimiento de la matrícula; desigual cobertura de la enseñanza entre países, regiones subnacionales y grupos sociales; deficiente rendimiento académico de niños y jóvenes, especialmente de los que pertenecen a hogares de escasos recursos y de bajo nivel de capital social; concentración de la inversión en "los más ricos", como lo ilustra la enseñanza superior; y múltiples ineficiencias que explican la paradoja que existe entre niveles de inversión crecientes y niveles de rendimiento escolar decrecientes -aun después de controlar los efectos de la masificación y retraso escolar.

Con respecto a los Programas de capacitación laboral de jóvenes tomando en cuenta los logros y carencias, la principal respuesta para jóvenes fue la implementación de los tradicionales Programas de Aprendizaje, impulsados desde las Instituciones de Formación Profesional públicas, con una duración de entre tres y cuatro años, con una alta exigencia de educación previa, y sustentados en el enfoque de la formación dual, basada en la formación simultánea en el aula y en la empresa.

Los micro emprendimientos productivos: éxitos acotados y desafíos futuros; los avances en los programas destinados a fomentar emprendimientos productivos para jóvenes han sido más delimitados. Aunque no se dispone de evaluaciones sistemáticas, las evidencias sugieren serias limitaciones en la instrumentación de varios de estos programas, y los más antiguos muestran una falta de articulación entre la capacitación, el crédito y la asistencia técnica para la gestión, lo cual les ha restado eficacia y ha condicionado sus impactos efectivos.

Oportunidades y desafíos a comienzos de un nuevo siglo; concretado el diagnóstico, resulta imperioso pasar a la formulación de propuestas alternativas, analizando previamente las oportunidades que se abren en el comienzo del nuevo siglo/milenio, para concretar avances efectivos en estas materias: En este sentido se analiza además el bono demográfico, políticas de juventud y desarrollo humano. La situación de los jóvenes y la construcción de la sociedad del conocimiento y las políticas públicas de juventud y reforma del estado

Desafíos a la empleabilidad y la empresariedad juvenil; si lo dicho hasta el momento refleja medianamente bien la situación en la que estamos, importa caracterizar rigurosamente los desafíos a encarar en lo inmediato. La inserción social de los jóvenes: asumiendo la transición como desafío, el aprendizaje y sociedad de la información: potencialidades a

incorporar, la cultura juvenil y cultura institucional: un vínculo a construir, y finalmente la formación de emprendedores y apoyo a micro y pequeñas empresas.

Los posibles aportes de la cooperación internacional; la cooperación internacional puede cumplir roles relevantes en estas materias, y para ello resulta imperioso articular esfuerzos, concertando enfoques e intereses particulares, a partir de análisis realizado, podrían extraerse conclusiones sobre la realidad y el desempleo juvenil. Los principales desafíos a encarar, desde la empleabilidad y la empresarialidad de los jóvenes son los desafíos de la flexibilidad, la innovación y la transformación y la Cooperación internacional: priorizando más y mejor a los jóvenes.

Ernesto Rodríguez

Mayo 2009

2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación elaborada es de tres tipos:

- **Descriptiva:** Es la descripción, análisis e interpretación de la naturaleza actual de los fenómenos. La utilizamos al aplicar los cuestionarios para describir la situación laboral actual de los investigados.
- **Cualitativa:** Es de orden descriptiva orientada a estructuras teóricas, las aplicamos para conocer las cualidades de cada uno de los encuestados.
- **Cuantitativa:** Trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables. Fue aplicada al tomar una muestra del total de los titulados, y registrar los resultados en números.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos empleados en el trabajo de investigación son:

- **Método descriptivo:** Se ocupa de la descripción de datos y características de la población, aplicada al momento de describir las características personales y laborales.
- **Método analítico:** Consiste en desmembrar un todo en sus partes, para observar las causas naturalezas y efectos. Aplicada en el momento de tomar una muestra del total de la población titulada, y analizarlas por separado.
- **Método estadístico:** Utiliza procedimientos a partir de datos numéricos. Utilizada en la investigación en el momento de tabular los resultados utilizando cuadros y gráficos estadísticos

Las técnicas usadas son:

- **Encuestas:** Utilizadas en las citas establecidas con los titulados en sus lugares de trabajo, y a sus empleadores/directivos.
- **Entrevistas:** Aplicadas a los directivos una vez finalizada la encuesta.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- **Instrumento 1:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, que nos permitirá conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL
- **Instrumento 2:** Inventario de tareas del trabajo docentes para los titulados y sus empleadores, que nos permitirá conocer las tareas que realizan los docentes titulados y caracterizar su puesto de trabajo.
- **Instrumento 3:** Entrevista dirigida a los Directivos, aplicada para saber desde su punto de vista la importancia del trabajo docente y su formación académica.

- Matrices de titulados y directivos en formato Excel, empleada para obtener los datos del domicilio y trabajo de los docentes titulados de la UTPL.

2.3. Preguntas de investigación

Los cuestionamientos a los que se deben dar respuesta en el análisis y discusión de resultados:

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

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

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

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

2.4. Contexto

Los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en distintos cantones de la provincia de Morona Santiago, laborando en dos tipos de instituciones educativas

- Sostenimiento fiscal: Escuela Juan José Ávila, Escuela Miguel de Santiago, Escuela Arcesio Gonzales Vélez, Escuela Teresa Samaniego
- Sostenimiento Fisco misional: Escuela Padre Polivio Saquicela

El titulado que no ejercen su carrera se encuentra trabajando en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

2.5. Población y muestra

El grupo investigado perteneció a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL de la titulación de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, graduados entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores, siendo la muestra a investigar de 7 personas, de los que luego de varios intentos por localizarlos solo se contactaron a 6 de ellos quedando como definitiva el grupo de muestra de 6 titulados. Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos

- Los titulados universitarios encuestados.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados.
- La Investigadora.

Institucionales

- Escuela Teresa Samaniego Ávila
- Escuela Arcesio González Vélez
- Unidad educativa Profesor Polivio Saquicela
- Escuela Miguel de Santiago
- Escuela Juan José Ávila
- Fuerzas Aéreas del Ecuador

Materiales

- Cámara fotográfica
- Grabador de voces
- Cuestionarios
- Entrevista
- Lápiz 2B
- Esferográfico
- Oficios

Económicos

La investigación tuvo un costo aproximado de mil doscientos cincuenta dólares detallados en la siguiente tabla.

Tabla 1.

No.	Actividad	Valor unitario (\$)
1	Transporte	\$ 200,00
2	Hospedaje	\$ 100,00
3	Alimentación	\$ 150,00
4	Consultas	\$ 50,00
5	Copias y anillados	\$ 50,00
Total		\$ 550,00

Elaborado por: Mayra Martínez

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Una vez recibidos los instrumentos de la investigación, los estudiamos y analizamos para poder aplicarlos, a los pocos días tuvimos el listado de los titulados a encuestar, tomamos

sus datos y los contactamos para explicarles el motivo de la encuesta y concretar una cita para la misma.

El primer inconveniente encontrado fue que los números telefónicos no estaban actualizados, por lo que acudimos a los correos electrónicos y a las redes sociales para localizarlos, fue así como logramos contactarlos, y de la manera más amable accedieron a colaborar con la investigación. Se dieron varios inconvenientes con una titulada a la que no se la pudo contactar por ningún medio posible y no le aplicamos los instrumentos.

Una vez concretada la cita, viajamos hasta sus lugares de residencia (Sucua, San Juan Bosco, Gualaquiza) dialogamos brevemente sobre el objetivo de la investigación y el contenido de los instrumentos.

Procedimos a entregar los oficios por parte de la UTPL y aplicamos las encuestas entregándoles el lápiz 2B y un tablero, respondimos a inconvenientes con la falta de comprensión de ciertos ítems y concluimos sin mayores dificultades.

Realizamos el mismo procedimiento con los directivos de las instituciones educativas, los mismos que no nos dieron la apertura esperada, negándose en un primer momento a contestar a las encuestas y entrevista, alegando que están muy ocupados y otras excusas más.

Luego de la insistencia accedieron, les entregamos el tablero con los instrumentos y el lápiz 2B, seguidamente procedimos a realizar la entrevista, haciendo las preguntas para que respondan y las grabamos para proceder a transcribirlas.

Con la información recopilada, se pasó a tabular los datos obtenidos pregunta por pregunta, cada uno de los instrumentos en los formatos enviados por la Universidad.

Luego de la tabulación se procedió a analizar los resultados, estructurarlos, sacar las conclusiones, recomendaciones y en base a todo esta elaborar la intervención educativa.

Para la construcción del análisis de los resultados se tomó como referencia la visión y misión de la UTPL, las vivencias y experiencias en el proceso de estudio de la carrera así como los procesos de investigación previos al grado.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación Geográfica.

Tabla No. 1

Instituciones en las que se encuentran laborando los titulados investigados

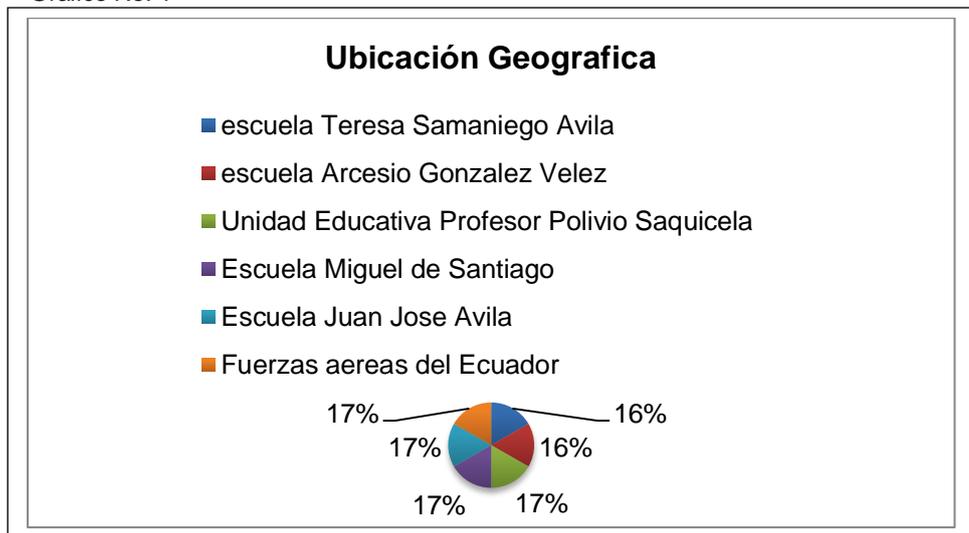
Instituciones donde laboran	Frecuencia	%
Escuela Teresa Samaniego Ávila	1	17%
Escuela Arcesio González Vélez	1	17%
Unidad educativa Profesor Polivio Saquicela	1	17%
Escuela Miguel de Santiago	1	17%
Escuela Juan José Ávila	1	16%
Fuerzas Aéreas del Ecuador	1	16%
TOTAL	6	100%

Instituciones en las que se encuentran laborando los titulados investigados

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 1



Instituciones en las que se encuentran laborando los titulados investigados

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Casi en su totalidad los titulados investigados laboran en instituciones educativas como docentes, esto nos da a conocer que están realizando actividades acordes a la formación universitaria que recibieron.

3.1.1.2 Edad.

Tabla No. 2

Años cumplidos a la fecha de los investigados.

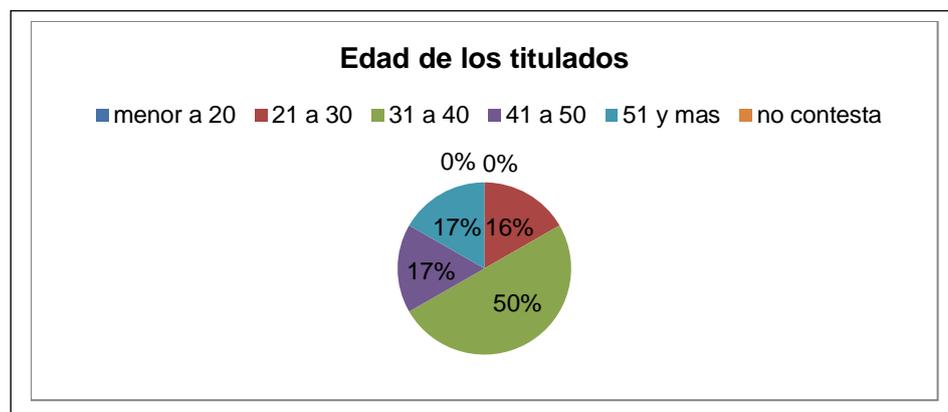
Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	16
31 a 40	3	50
41 a 50	1	17
51 y mas	1	17
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Años cumplidos a la fecha de los investigados.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 2



Años cumplidos a la fecha de los investigados.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Los investigados tienen edades variadas, revelando una media de entre los 28 y 56 años, es decir realizaron sus estudios universitarios estando ya en una edad adulta, y en modalidad a distancia, esto se debe a que al terminar su bachillerato no tenían los recursos económicos necesarios para continuar con la educación superior y sobre todo por la falta de instituciones cercanas a sus lugares de residencia.

3.1.1.3 Sexo.

Tabla No. 3

Sexo de los Titulados Investigados

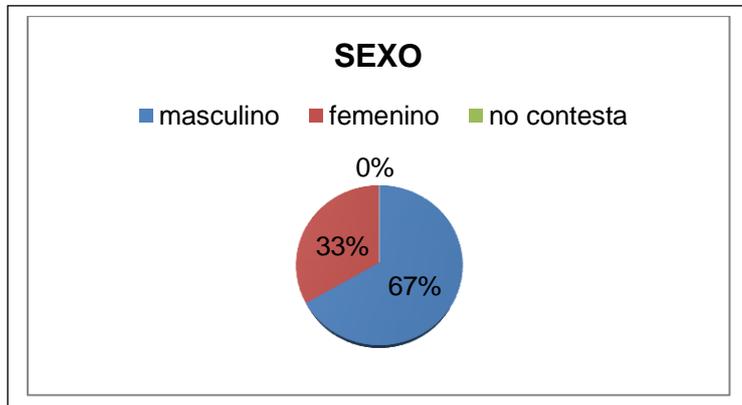
Opción	Frecuencia	%
Masculino	4	67
Femenino	2	33
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Sexo de los Titulados Investigados

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 3



Sexo de los Titulados Investigados

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

El 67% de los titulados son del género masculino y el 33% es femenino, a pesar de ser una carrera en la generalmente sobresale el sexo femenino, en este caso se nota claramente la mayor presencia masculina en la docencia, esto debido a que con el pasar de los años poco a poco en nuestra sociedad la carrera docente tomo mucha importancia, y se ha notado la inserción del sexo masculino en las aulas escolares de las instituciones educativas.

3.1.2 Características académicas de los titulados

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

Tabla No. 4

Sostenimiento de la institución donde realizaron sus estudios de bachillerato los titulados investigados.

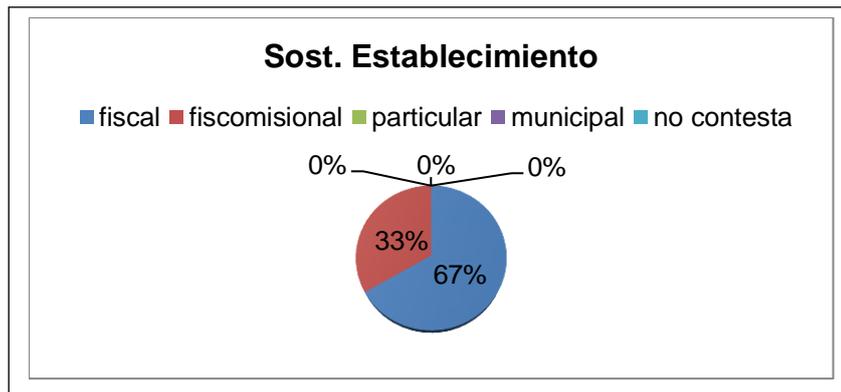
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	67
Fisco misional	2	33
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Sostenimiento de la institución donde realizaron sus estudios de bachillerato los titulados investigados.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 4



Sostenimiento de la institución donde realizaron sus estudios de bachillerato los titulados investigados.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Estos datos indican que la mayoría de los titulados representada por 67% de los investigados realizaron sus estudios de bachillerato en una institución de sostenimiento fiscal y tan solo el 33% lo hizo en instituciones fiscomisionales. Esto debido a que la mayoría de las instituciones educativas en nuestro país son de sostenimiento fiscal.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla No. 5

Tipo de educación que recibieron los titulados investigados durante sus estudios de bachillerato

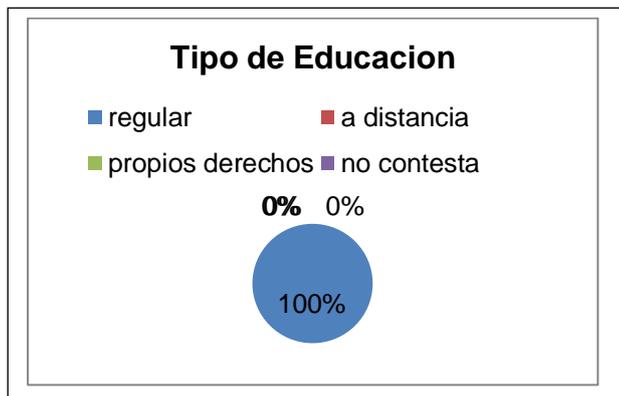
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Tipo de educación que recibieron los titulados investigados durante sus estudios de bachillerato

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 5



Tipo de educación que recibieron los titulados investigados durante sus estudios de bachillerato

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Hemos analizado que el 100% de los titulados investigados recibieron una educación regular en sus estudios de bachillerato, es decir en sección diurna y jornada completa, ya que en ese momento su única actividad eran los estudios, este tipo de educación favorece sus conocimientos y experiencias en el aspecto pedagógico y laboral.

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

Tabla No. 6

Estudios posteriores a la licenciatura.

Opción	Frecuencia	%
Si	0	0
No	6	100
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Estudios posteriores a la licenciatura.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No.6



Estudios posteriores a la licenciatura

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Estos datos reflejan que el 100% de los encuestados no están realizando estudios de posgrados, maestrías, doctorados, etc., solo se dedican a sus labores docentes. Esto debido a la falta de recursos económicos, la falta de tiempo para dedicarlo a seguir estudiando y por razones de edad, según lo manifestado por los titulados investigados.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la educación.

3.1.3.1 *Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación.*

La mayoría de los titulados investigados que laboran como docentes dentro de las instituciones educativas de la provincia, tiene una experiencia laboral superior a los 10 años, a excepción de la más joven que lleva apenas 5 años trabajando como docente, estos datos nos indican que la mayor parte de los titulados realizaron sus estudios en la UTPL y al mismo tiempo se encontraban laborando en una institución educativa.

Como resultado del análisis obtuvimos que existe un alto grado de relación entre la formación que recibieron en la Universidad Técnica Particular de Loja y la actividad laboral que realizan en la actualidad.

A excepción de un titulado que no labora dentro de una institución educativa debido a que es militar, realizó sus estudios universitarios con planes de a futuro ingresar en la docencia pero actualmente opta por laborar dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

También se pudo analizar que el 100% de los titulados no realizan otros trabajos ni actividades que representen un ingreso económico extra a su hogar, dedican todo su tiempo únicamente a las actividades de su trabajo dentro de las instituciones en las que laboran.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla No. 7

Número de establecimientos en los que laboran actualmente

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	100
Dos	0	0
Tres	0	0
cuatro o mas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Número de establecimientos en los que laboran actualmente

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 7



Número de establecimientos en los que laboran actualmente

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Se pudo analizar que el 100% de los titulados se encuentra laborando actualmente en una sola institución educativa, esto debido a la falta de tiempo para laborar en otras instituciones y a la vez acogiéndose a lo que el reglamento de educación establece en cada uno de los estatutos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla No. 8

Cargo que ocupan los titulados en las instituciones donde laboran

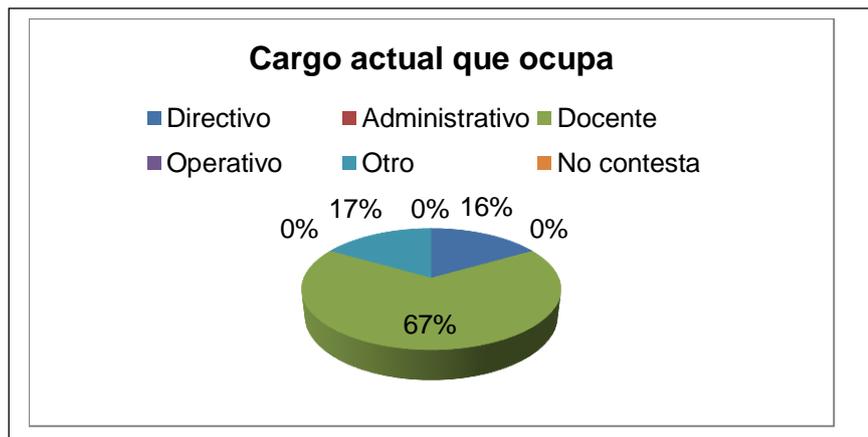
Opción	Frecuencia	%
Cargo Directivo	1	16
Cargo administrativo	0	0
Cargo docente	4	67
Cargo operativo	0	0
Otro cargo	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Cargo que ocupan los titulados en las instituciones donde laboran

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 8



Cargo que ocupan los titulados en las instituciones donde laboran

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En esta tabla analizamos que el 67% de los investigados ocupan cargos docentes, el 16% un cargo directivo y un 17 % ocupa otro cargo, esto debido en primer lugar a que obtuvieron el título estando ya laborando como docentes, con la intención de mantener su puesto, ya que el obtener el mismo les ha sido muy difícil por la competencia con personas con mayor experiencia o con mejores contactos, como lo manifiestan en algunas investigaciones realizadas en cuando a la inserción laboral de los docentes, lo es más aun el obtener un puesto de mayor jerarquía.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla No. 9

Tipo de contrato con el que laboran los titulados dentro de las instituciones

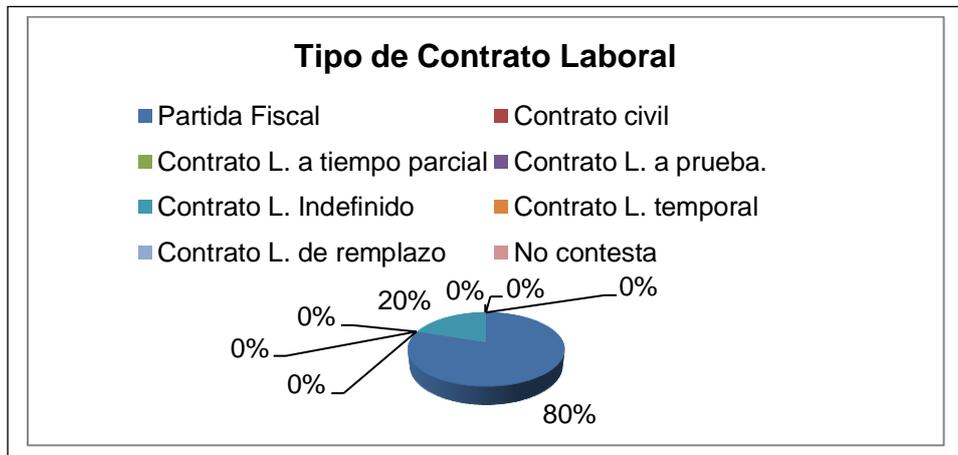
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	80
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	20
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Tipo de contrato con el que laboran los titulados dentro de las instituciones

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 9



Tipo de contrato con el que laboran los titulados dentro de las instituciones

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

El 80% representando a la mayoría de docentes labora dentro de las instituciones educativas por Partida Fiscal, y el 20 % restante con un contrato indefinido lo que le da en cierto modo una estabilidad laboral por un determinado tiempo.

Tabla No. 10

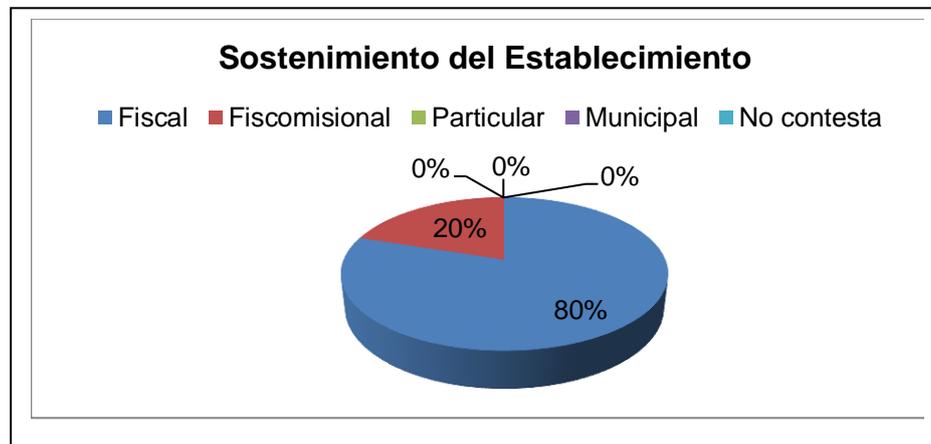
Sostenimiento de la institución donde laboran

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	80
Fisco misional	1	20
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Sostenimiento de la institución donde laboran

*Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados**Elaborado por: Mayra Martínez*

Grafico No. 10



Sostenimiento del establecimiento donde laboran

*Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados**Elaborado por: Mayra Martínez*

El 80% de los docentes se encuentran laborando en instituciones fiscales, mientras que el 20% restante labora en instituciones fiscomisionales, esto se debe a la mayor apertura que brinda el Ministerio de Educación para acceder a las instituciones fiscales.

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

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

Tabla No.11

Grado de relación entre la formación universitaria y la actividad laboral

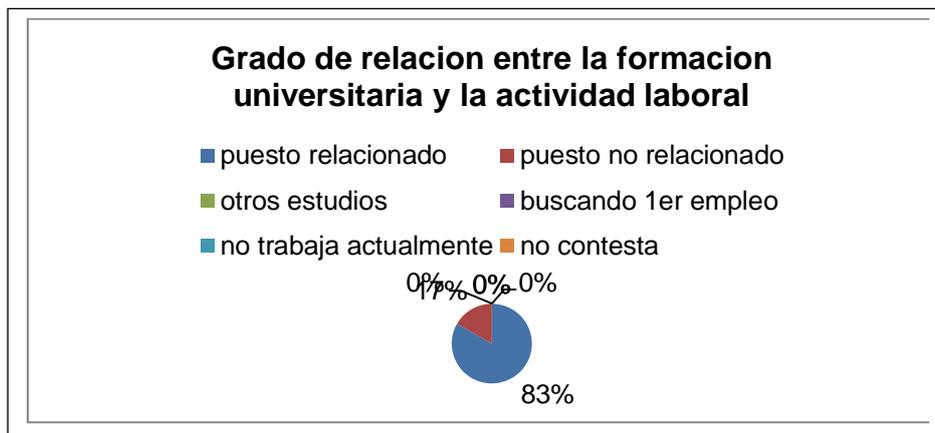
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	83
Puesto no R. Estudios	1	17
Realizando Otros Estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Grado de relación entre la formación universitaria y la actividad laboral

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 11



Grado de relación entre la formación universitaria y la actividad laboral

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Con el análisis respectivo se pudo determinar que el 83% de los titulados están realizando actividades relacionadas con la formación que recibieron en la universidad y tan solo el 17% cumple una actividad diferente, esto por el motivo de tener una formación militar que le llevo a dedicarse a tareas distintas a la docencia.

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

Tanto los docentes investigados como los directivos asignan gran importancia a su labor, ya que tiene en sus manos la obligación y la responsabilidad de formar a muchos niños y jóvenes, de prepararlos para el futuro y darles las herramientas necesarias para enfrentarse al mundo y sus dificultades. Para esto cumplen con cada una de las tareas que les corresponden, incluyendo no solo a sus compañeros, sino también a las familias y la comunidad.

Entre las competencias que los docentes deben poseer, los investigados y sus empleadores manifiestan lo siguiente: La investigación, la innovación y la actualización constante, formación académica científica, que tenga conocimientos psicopedagógica, una excelente vocación y un alto grado de valores., conocimientos teóricos de las disciplinas que imparte y gran capacidad de diseñar planes y proyectos educativos.

Con estas herramientas los docentes se enfrentan día a día a la gran responsabilidad de educar.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla No. 12

Rector, como opción de trabajo

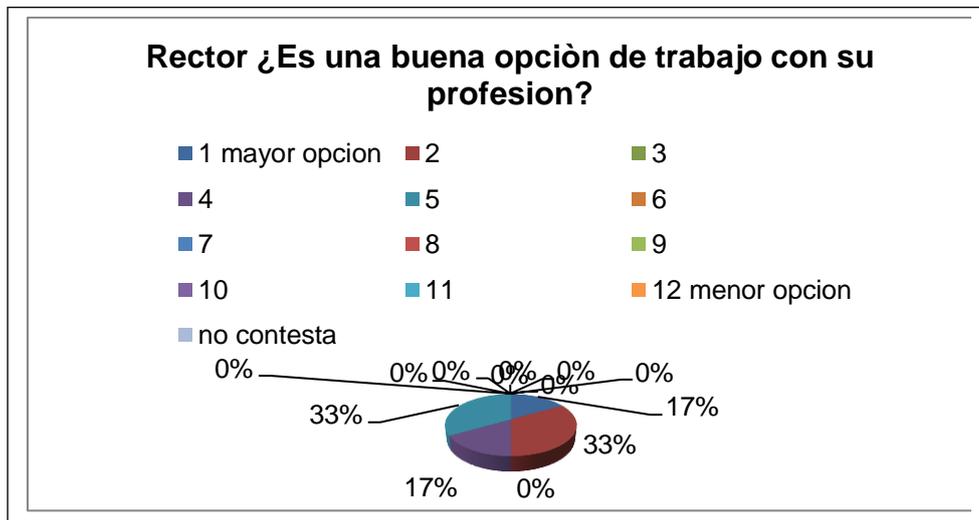
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	17
2	2	33
3	0	0
4	1	17
5	2	33
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Rector, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 12



El cargo de Rector como opción de trabajo un 33% lo considera como segunda opción, otro 33% como una quinta opción, un 17% lo considera como primera opción y el 17% restante lo escoge como cuarta opción, estos datos revelan que los titulados creen que sus título universitario si les brindo las herramientas necesarias para ejercer su puesto laboral.

Tabla No.13

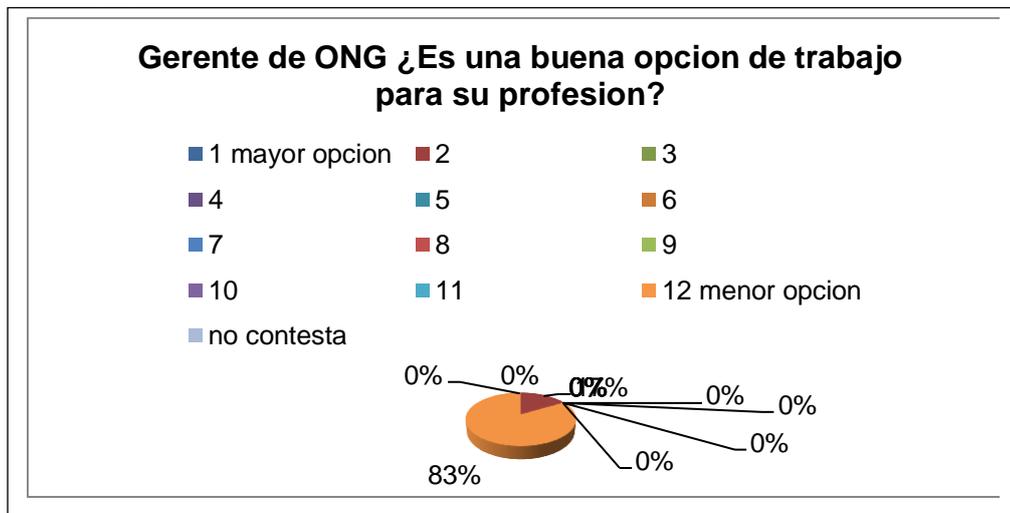
Gerente de ONG, como opción de trabajo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	17
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	5	83
No contesta	0	0
Total	6	100

Gerente de ONG, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados
Elaborado por: Mayra Martínez

Gráfico No. 13



Gerente de ONG, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados
Elaborado por: Mayra Martínez

El 83% del grupo investigado dice que el puesto de gerente de ONG no es una buena opción de trabajo en relación al título que obtuvieron en la universidad por lo que le dan una doceava puntuación, esto debido a que este cargo requiere de otro tipo de educación universitaria, mientras que un mínimo 17% lo considera como segunda opción de trabajo, porque creen que si tienen la formación necesaria.

Tabla No. 14

Consultor Educativo, como opción de trabajo.

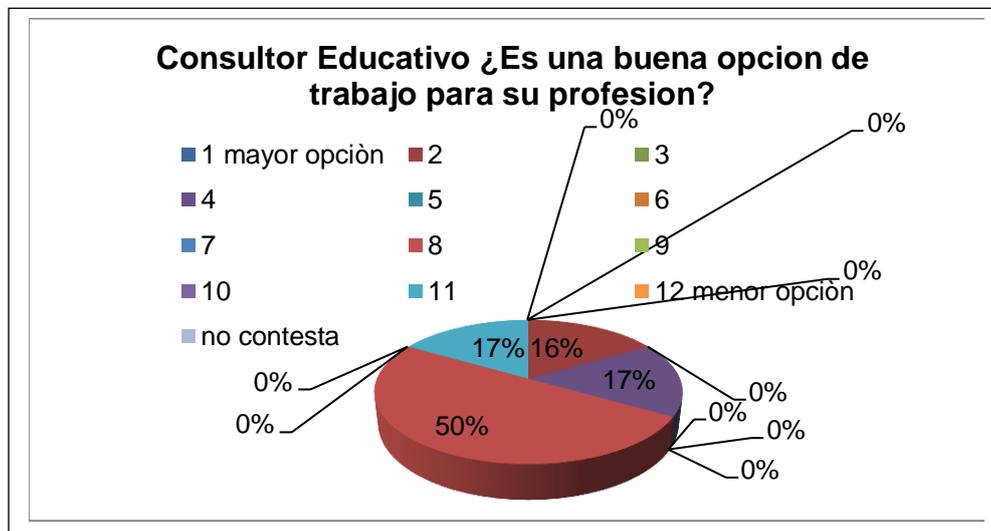
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	3	50
9	0	0
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Consultor Educativo, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No.14



Consultor Educativo, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Estos datos reflejan que el 50% de los titulados consideran como octava opción el cargo de consultor educativo, mientras que un 16% lo cree como segunda opción, el 17% como cuarta y el 17% restante le da una onceava opción, por considerar que se requiere de una preparación superior a la de docente para ejercer este cargo.

Tabla No. 15

Cargo Burocrático, como opción de trabajo.

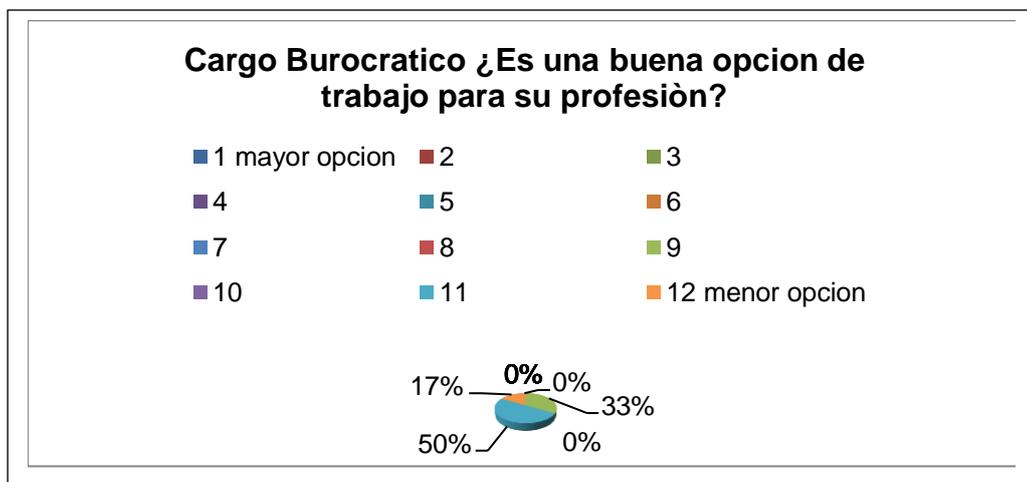
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	33
10	0	0
11	3	50
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Cargo Burocrático, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 15



Cargo Burocrático, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Sobre la posibilidad de ocupar un cargo burocrático los titulados ubican el 50% como onceava opción, esto nos indica que es un puesto laboral que no lo pueden alcanzar con su título universitario, ya que requieren de mayor preparación, mientras que el 33% lo considera como novena opción y el 17% lo considera como la menor opción.

Tabla No. 16

Investigador Educativo, como opción de trabajo.

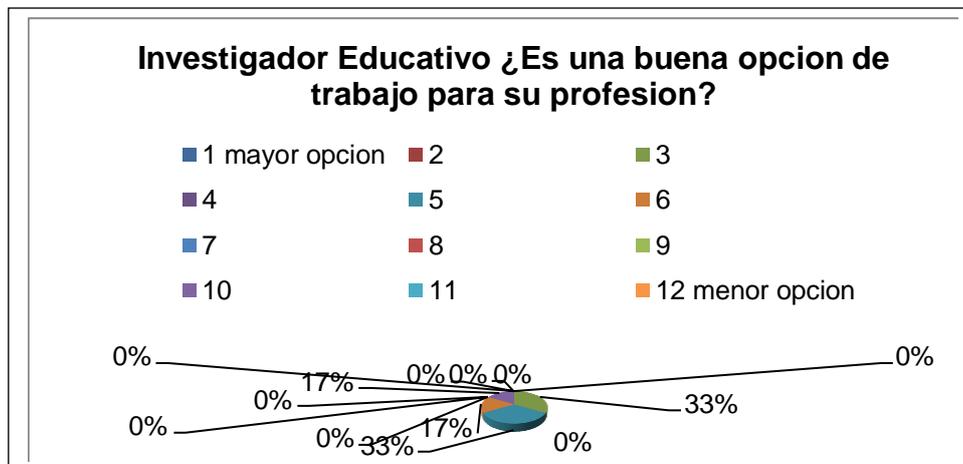
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33
4	0	0
5	2	33
6	1	17
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Investigador Educativo, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 17



Investigador Educativo, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En esta tabla analizamos que un 33% lo considera como segunda opción y otro 33% como quinta opción de trabajo, mientras que un 17% cree que es una sexta opción y el otro 17% lo ve como una décima opción. En su mayoría creen tener cierto grado de preparación para poder ejercer esta opción laboral en relación al título universitario que poseen.

Tabla No. 18

Docente de Educación Básica, como opción de trabajo.

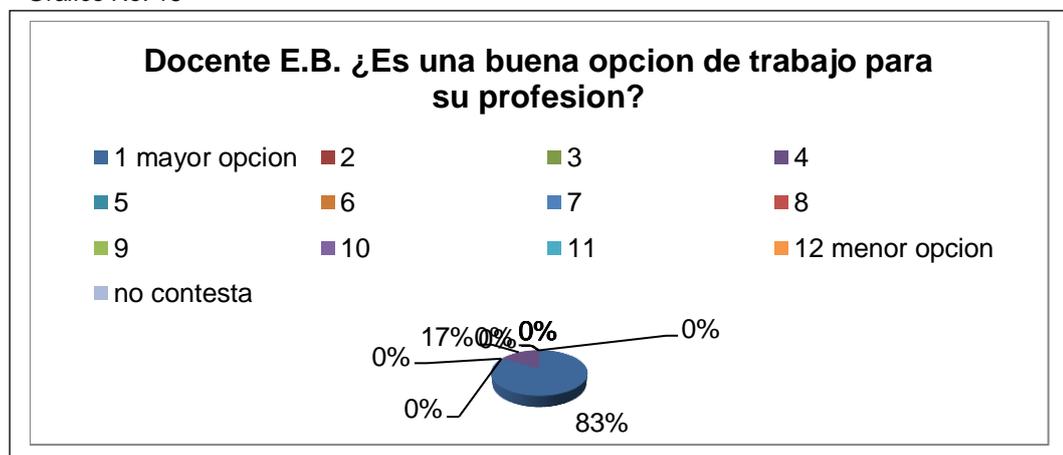
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	83
2	0	0
3	0	0
4	2	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Docente de Educación Básica, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 18



Docente de Educación Básica, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

El 83% de los investigados consideran este cargo como la mejor opción de trabajo debido a que es la carrera que siguieron en la universidad y la que ejercen mucho antes de obtener su título, sin embargo existe un 17% que la considera como cuarta opción de trabajo, ya que creen que pueden acceder a otros puestos laborales.

Tabla No.19

Docente de Bachillerato, como opción de trabajo

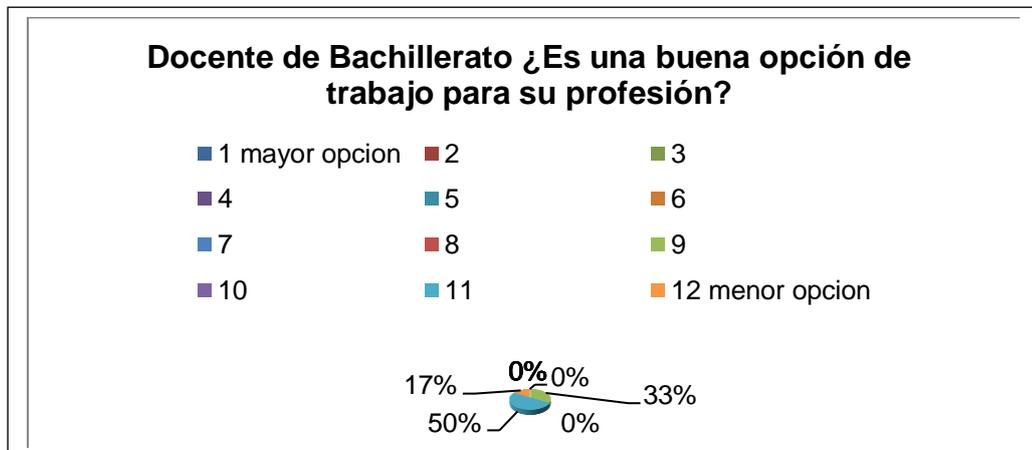
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	17
7	0	0
8	0	0
9	2	33
10	0	0
11	3	50
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Docente de Bachillerato, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No.19



Docente de bachillerato, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Se pudo analizar que el cargo como docente de bachillerato es considerado por el 50% de los titulados como una onceava opción, por considerar el bachillerato más complejo que la educación básica, para lo cual requieren de mayor preparación para dictar esas materias de aprendizaje, mientras que para un 33% lo es como novena opción, el 17% lo considera como sexta opción de trabajo en relación a su titulación obtenida.

Tabla No. 20

Docente Universitario, como opción de trabajo.

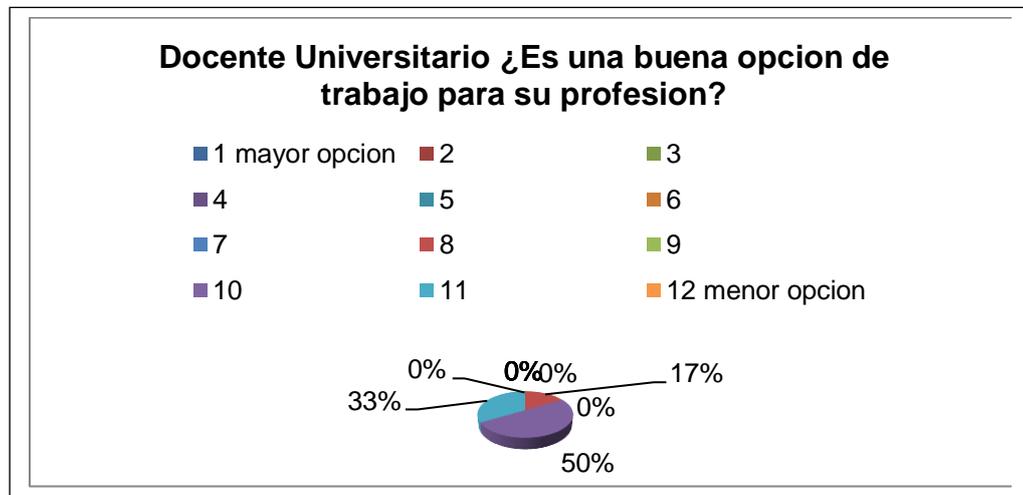
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	17
9	0	0
10	3	50
11	2	33
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Docente Universitario, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 20



Docente Universitario, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Aquí analizamos que el 50% del grupo investigado le da una puntuación de 10 al cargo como docente universitario en relación al título universitario obtenido, ya que manifiestas que su título no les da las herramientas necesarias para dar clases en la educación superior, mientras que un 33% le asigna una onceava opción y el 17% lo considera como octava opción de trabajo.

Tabla No. 21

Terapias Psicopedagógicas, como opción de trabajo.

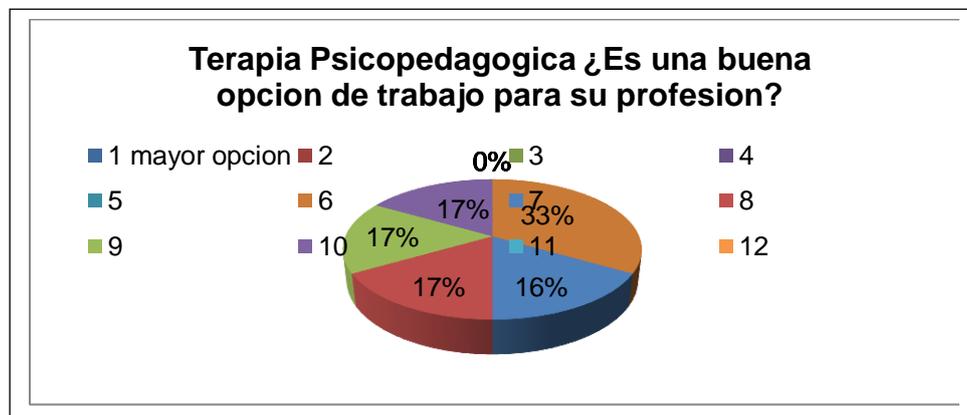
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	33
7	1	16
8	1	17
9	1	17
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Terapias Psicopedagógicas, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 21



Terapias Psicopedagógicas, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En cuanto a dar terapias psicopedagógicas los investigados asignan valoraciones diferentes, así: un 33% lo considera como sexta opción, mientras que el grupo de investigados restantes lo consideran como séptima, octava, novena y décima opción de trabajo en relación a su titulación universitaria. Manifiestan tener cierto grado de preparación para realizar esta actividad laboral.

Tabla No. 22

Tareas Dirigidas, como opción de trabajo.

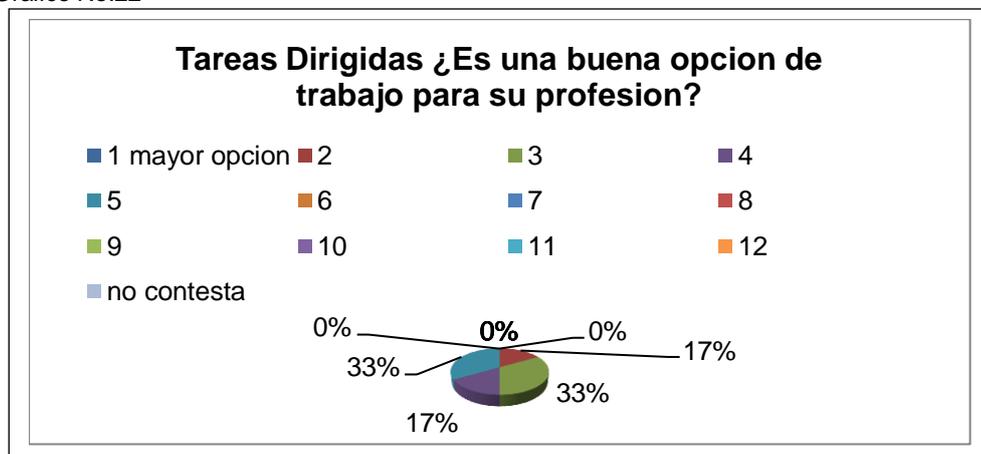
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33
4	1	17
5	2	33
6	0	0
7	0	0
8	1	17
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Tareas Dirigidas, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No.22



Tareas Dirigidas, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Un 33% considera las tareas dirigidas como tercera opción de trabajo, mientras que otro 33% considera como quinta, finalmente un 17% lo considera como cuarta opción y el 17% restante le da una octava puntuación, en relación a sus estudios universitarios.

Tabla No. 23

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, como opción de trabajo

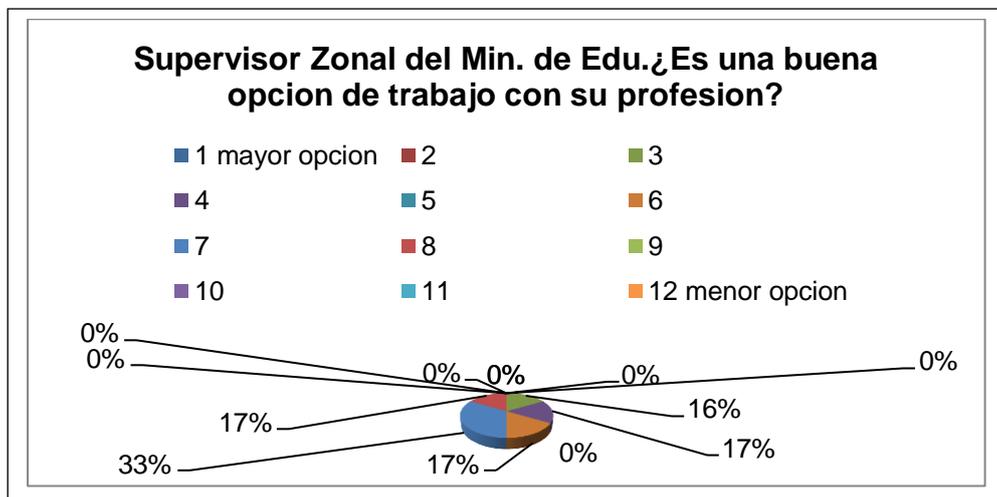
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	16
4	1	17
5	0	0
6	1	17
7	2	33
8	1	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta		
TOTAL	6	100

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 23



Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En cuanto a la opción de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación en relación al título que obtuvieron en la UTP, creen tener algo de bases para realizarlo por lo que el 17% lo ve como tercera y cuarta opción, mientras que 33% le consideran como octava opción.

Tabla No.24

Docente de Instituto Pedagógico, como opción de trabajo.

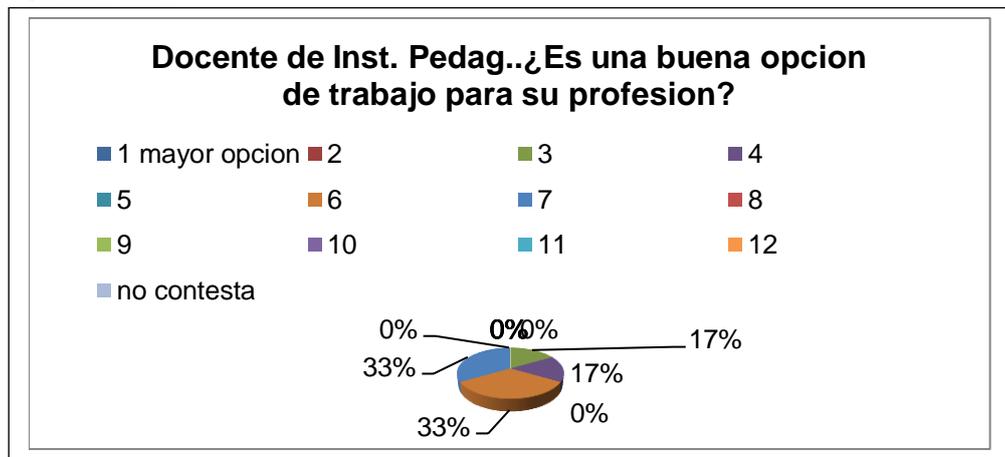
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	20
3	1	20
4	0	0
5	0	0
6	2	40
7	2	20
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Docente de Instituto Pedagógico, como opción de trabajo.

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No.24



Docente de Instituto Pedagógico, como opción de trabajo

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

El 33% de los titulados consideran como sexta opción y otro 33% como séptima opción de trabajo el ser docente de un Instituto Pedagógico porque afirman no tener las bases necesarias para realizarlo, mientras que un 17% de encuestados creen que es una segunda y tercera opción de trabajo con respecto al título que obtuvieron, es decir si lo consideran una buena opción.

3.4 Satisfacción docente

Tabla No. 25

Nivel de satisfacción laboral

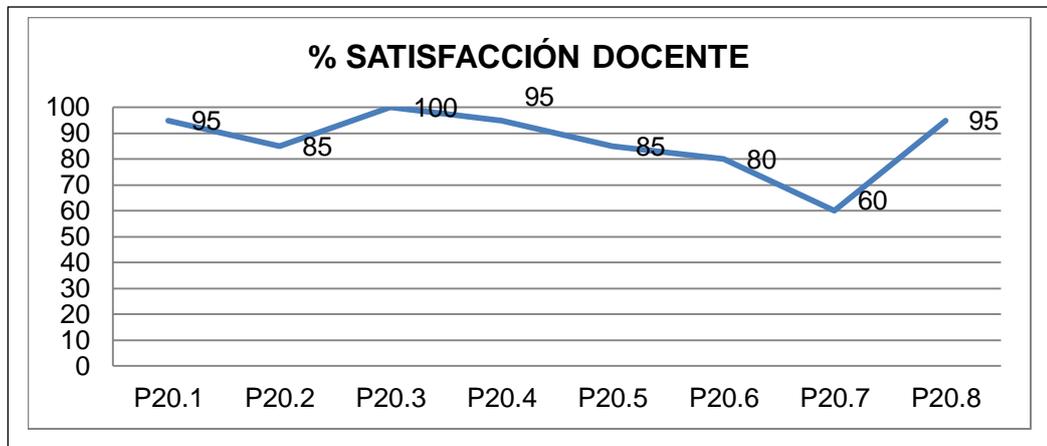
% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	95
P20.2	3	85
P20.3	4	100
P20.4	4	95
P20.5	3	85
P20.6	3	80
P20.7	2	60
P20.8	4	95

Nivel de satisfacción laboral

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 25



Nivel de satisfacción laboral

Fuente: Instrumento 1 encuesta dirigida a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

El 100% de los titulados se muestran muy satisfechos en cuanto al prestigio que han obtenido en su entorno laboral cuanto obtuvieron su titulación en la UTPL, contrario a esto están poco satisfechos con las posibilidades que le brinda la docencia para salir fuera del país a laborar como docentes o a recibir capacitaciones, al igual que la diversidad de empleos disponibles.

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

6.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla No. 26

Aspectos Metodológicos – Didácticos de los Titulados

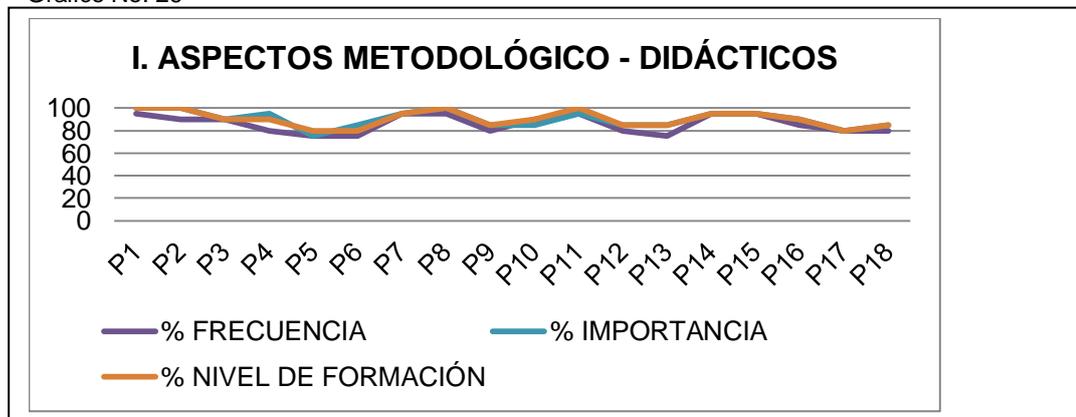
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	95	4	100	4	100
P2	4	90	4	100	4	100
P3	4	90	4	90	4	90
P4	3	80	4	95	4	90
P5	3	75	3	75	3	80
P6	3	75	3	85	3	80
P7	4	95	4	95	4	95
P8	4	95	4	100	4	100
P9	3	80	3	85	3	85
P10	4	90	3	85	4	90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

Aspectos Metodológicos – Didácticos de los Titulados

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente para titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 26



Aspectos metodológicos didácticos del titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente para titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Dentro de las tareas docentes está el aspecto metodológico didáctico en el que los titulados no presentan mayores inconvenientes, la mayoría de sus puntajes son 4 equivalente a mucho y 3 equivalente a bastante, aunque sobresale esta última puntuación en tareas como planificar actividades de aula, ejecutar actividades novedosas, organizar espacios de aula, elaborar los recursos didácticos, entre otros, no significan mayores problemas.

Tabla No. 27

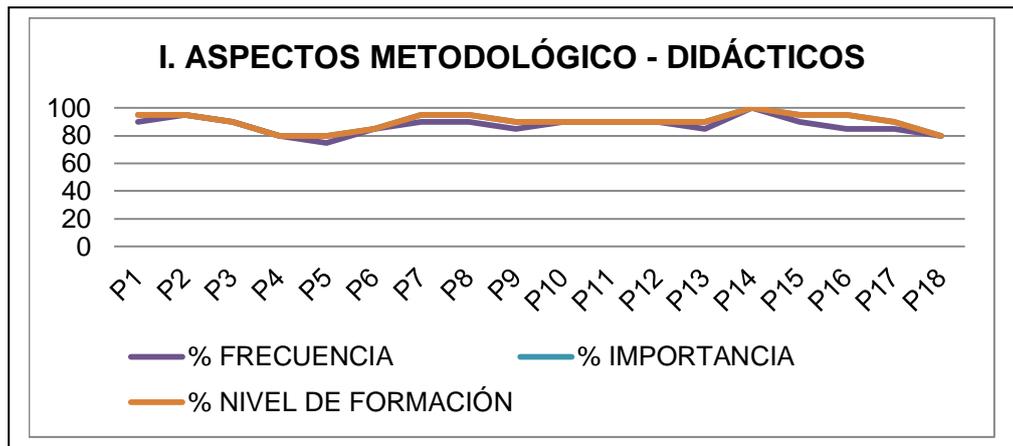
Aspectos metodológicos didácticos desde el punto de vista de los directivos

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

Aspectos metodológicos didácticos desde el punto de vista de los directivos

*Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente para directivos**Elaborado por: Mayra Martínez*

Gráfico No. 27



Aspectos metodológicos didácticos desde el punto de vista del directivo.

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente para directivos*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Los directivos coinciden con lo analizado en cuanto a los titulados, los mismos afirman que los docentes cumplen con estas tareas con bastante frecuencia y con la importancia que merecen, preparando los contenidos de las clases, creando climas favorables, desarrollando actividades novedosas, todo con la intención de fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla No. 28

Autoevaluación de la práctica docente

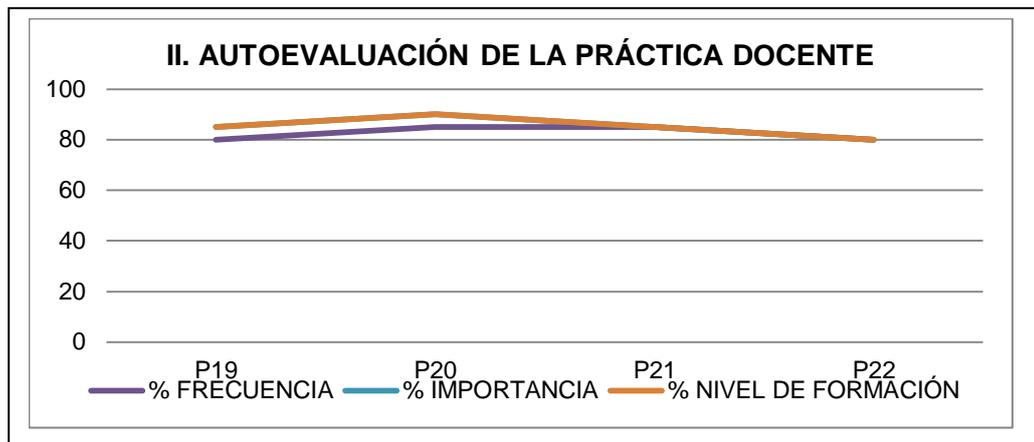
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	3	85	3	85
P20	3	85	4	90	4	90
P21	3	85	3	85	3	85
P22	3	80	3	80	3	80

Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente para titulados*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Grafico No. 28



Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente para titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En cuanto a la autoevaluación de la práctica docente se pudo analizar que entre el 80 y 85% de los titulados realizan estas tareas con bastante frecuencia, esto quiere decir que están constantemente evaluando los resultados de su trabajo docente reflejados en los alumnos, dándole la importancia que, se refleja que el 90% le da mucha importancia a evaluar las competencias adquiridas por los alumnos, además hacen notar que se requiere de mucho nivel de formación para realizar esta tarea.

Tabla No. 29

Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista de los directivos

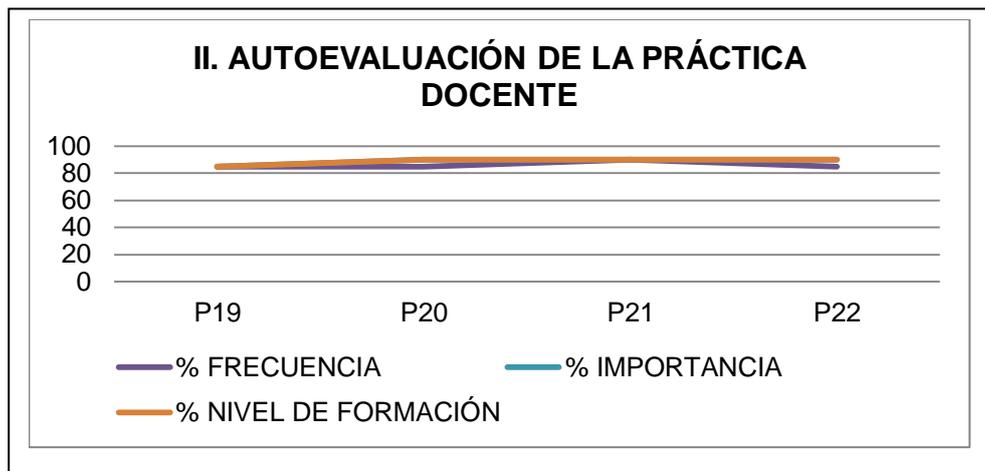
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	85	3	85	3	85
P20	3	85	4	90	4	90
P21	4	90	4	90	4	90
P22	3	85	4	90	4	90

Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista de los directivos

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 29



Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista de los directivos

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Desde el punto de vista de los directivos los titulados realizan estas tareas con bastante frecuencia, algo que concuerda con lo analizado en los resultados de los investigados, aunque hacen denotar que el 90% de los docentes realizan con mucha frecuencia la tarea de analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla No. 30

Aspectos sobre la investigación educativa

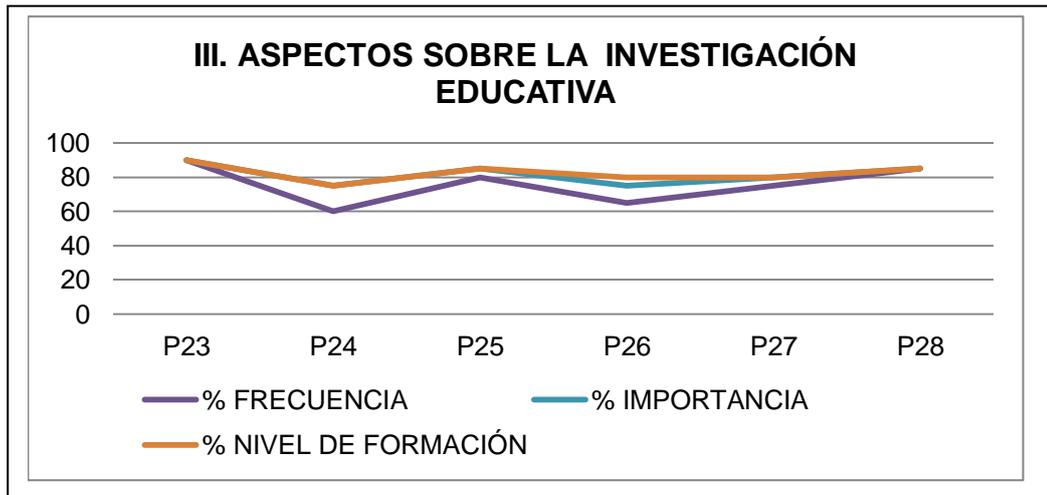
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	90	4	90	4	90
P24	2	60	3	75	3	75
P25	3	80	3	85	3	85
P26	3	65	3	75	3	80
P27	3	75	3	80	3	80
P28	3	85	3	85	3	85

Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Grafico No. 30



Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En esta tabla se pudo analizar que el 60% de los titulados participan con poca frecuencia en proyectos de investigación e innovación educativa, diferente a esto el 90% participa con mucha frecuencia en conducir investigaciones relacionadas a su labor, y las demás tareas la realizan con poca periodicidad.

Tabla No.31

Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los directivos

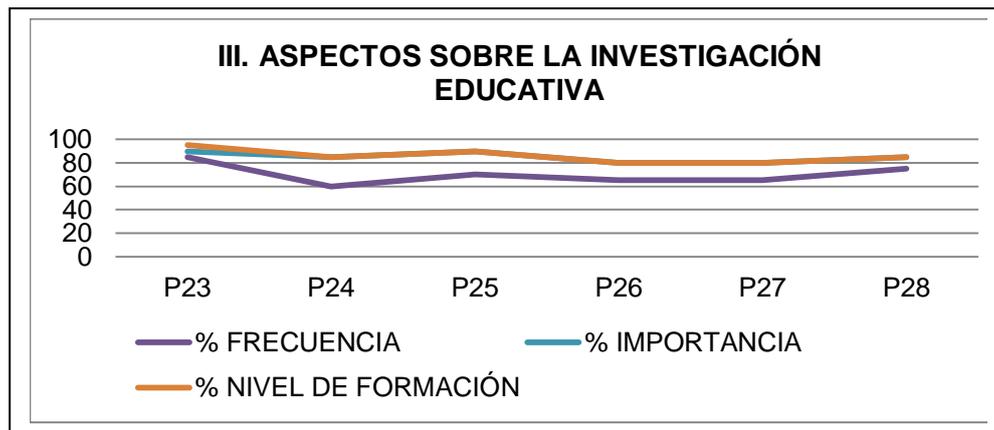
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	85	4	90	4	95
P24	2	60	3	85	3	85
P25	3	70	4	90	4	90
P26	3	65	3	80	3	80
P27	3	65	3	80	3	80
P28	3	75	3	85	3	85

Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los directivos

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 31



Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los directivos

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Los directivos tienen el mismo concepto, afirman que 60% participan con poca frecuencia en proyectos de investigación e innovación educativa, ya que según los mismos no es una de sus competencias, las demás tareas si son las cumplidas con bastante continuidad.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla No. 32

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

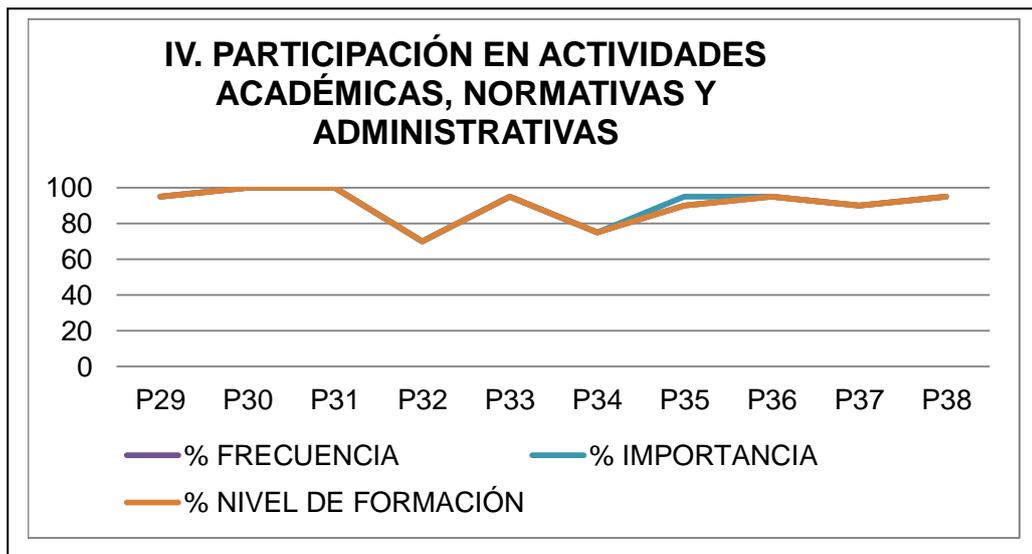
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	95	4	95	4	95
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	70	3	70	3	70
P33	4	95	4	95	4	95
P34	3	75	3	75	3	75
P35	4	90	4	95	4	90
P36	4	95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

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Grafico No. 33



Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Aquí se pudo analizar que las tareas relacionadas a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas los titulados la realizan con mucha frecuencia, lo que no representa mayores inconvenientes.

Tabla No. 34

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista de los directivos

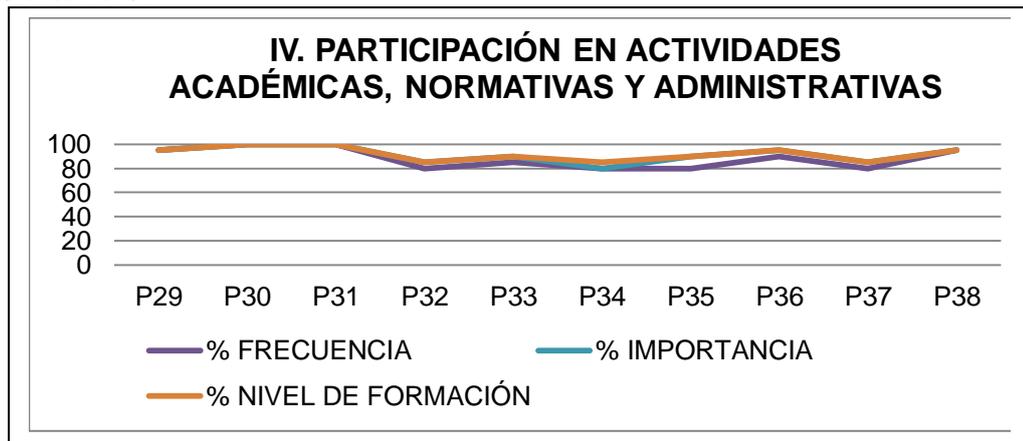
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	95	4	95	4	95
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	80	3	85	3	85
P33	3	85	4	90	4	90
P34	3	80	3	80	3	85
P35	3	80	4	90	4	90
P36	4	90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

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 34



Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista de los directivos

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Aquí los directivos le dieron a la mitad de estas tareas una puntuación de 4, mucha frecuencia y la otra mitad una puntuación de 3, bastante, lo que en cierta manera no concuerda mucho con lo analizado en las respuestas de los titulados. Pero si en lo que se refiere a la importancia y el nivel de formación que se requiere en el que el 80% y 90% de la una puntuación de 4, mucho.

3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

Tabla No. 35

Interacción profesores-padres de familia-comunidad

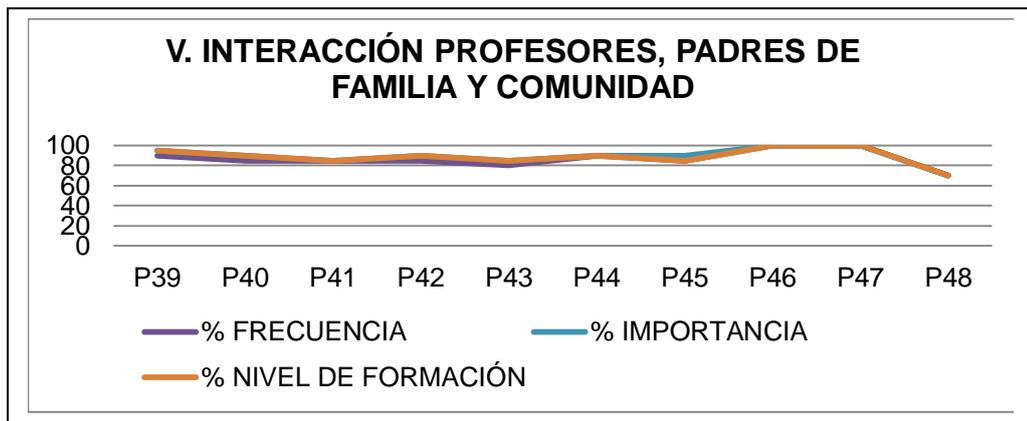
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	90	4	95	4	95
P40	3	85	4	90	4	90
P41	3	85	3	85	3	85
P42	3	85	4	90	4	90
P43	3	80	3	85	3	85
P44	4	90	4	90	4	90
P45	3	85	4	90	3	85
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100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

Interacción profesores-padres de familia-comunidad

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 35



Interacción profesores-padres de familia-comunidad

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Con respecto a estas tareas la mayoría realiza las actividades con bastante frecuencia pero se denota que el 70% de los titulados realiza tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, es decir el 30% restante no lo está realizando con la frecuencia que se debería para lograr una verdadera participación del aprendizaje por parte de las familias.

Tabla No. 36

Interacción Profesor-padres de familia- comunidad desde el punto de vista de los directivos

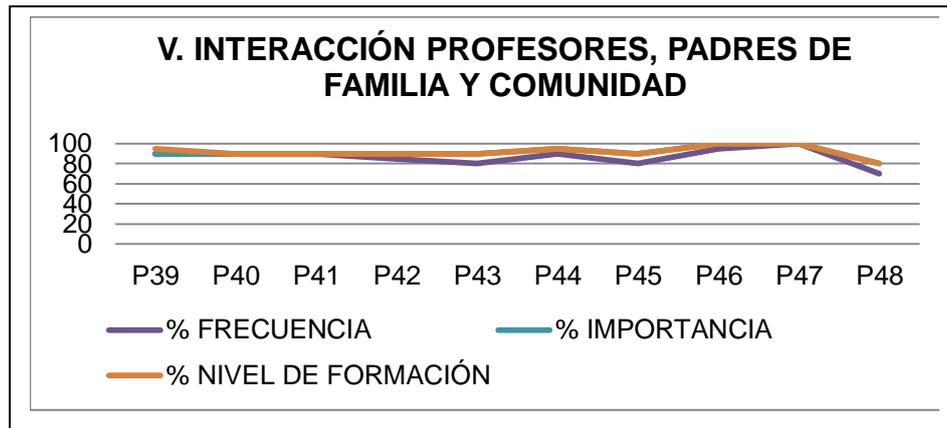
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	90	4	90	4	95
P40	4	90	4	90	4	90
P41	4	90	4	90	4	90
P42	3	85	4	90	4	90
P43	3	80	4	90	4	90
P44	4	90	4	95	4	95
P45	3	80	4	90	4	90
P46	4	95	4	100	4	100
P47	4	100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

Interacción Profesor-padres de familia- comunidad desde el punto de vista de los directivos

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Grafico No. 36



Interacción profesores-padres de familia-comunidad desde el punto de vista de los directivos

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Los directivos confirman que tan solo el 70% de los titulados realizan tutorías en las diferentes asignaturas con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar con bastante frecuencia, debido a la importancia de la misma esta tarea debería realizársela siempre.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla No 37

Profesores y trabajo en equipo

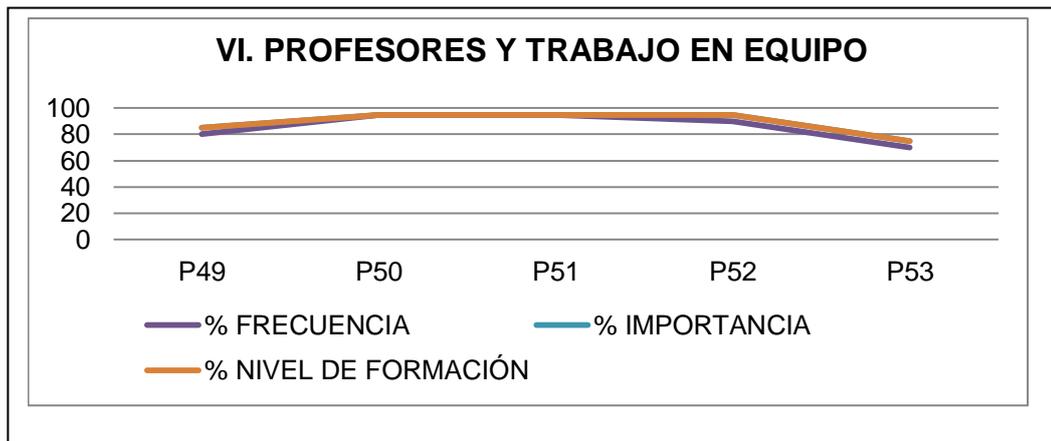
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	80	3	85	3	85
P50	4	95	4	95	4	95
P51	4	95	4	95	4	95
P52	4	90	4	95	4	95
P53	3	70	3	75	3	75

Profesores y trabajo en equipo

Fuente: *Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados*

Elaborado por: *Mayra Martínez*

Grafico No. 37



Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

En el aspecto profesores y trabajo en equipo, los resultados son muy bueno, las puntuaciones son superiores a 80/100, es decir los docentes saben cooperar con el trabajo exigido por los directivos institucionales, se apoyan mutuamente y realizan un trabajo conjunto con otros compañeros docentes.

Tabla No. 38

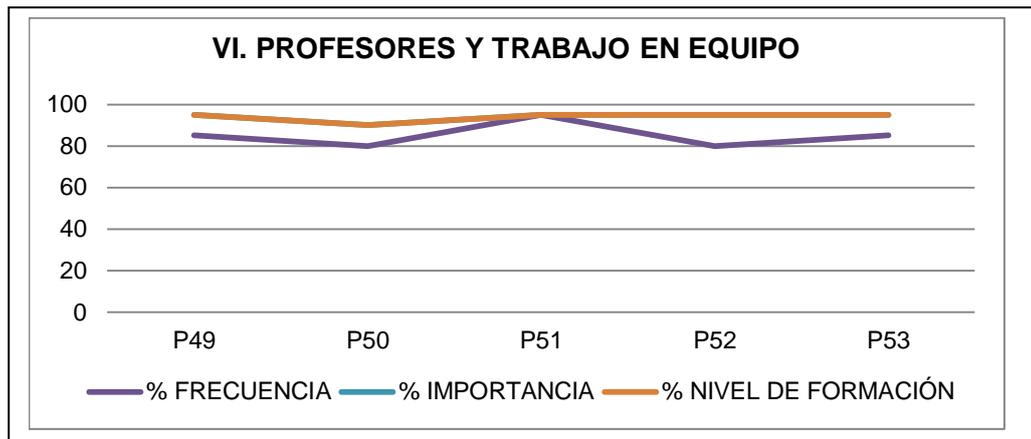
Profesores y trabajo en equipo desde el punto de vista del directivo

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

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 38



Profesores y trabajo en equipo desde el punto de vista del directivo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Los docentes tiene el mismo concepto en cuanto a los profesores y el trabajo en equipo que realizan los docentes, aunque con una mínima diferencia afirman que son tareas que las realizan con bastante frecuencia.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla No. 39

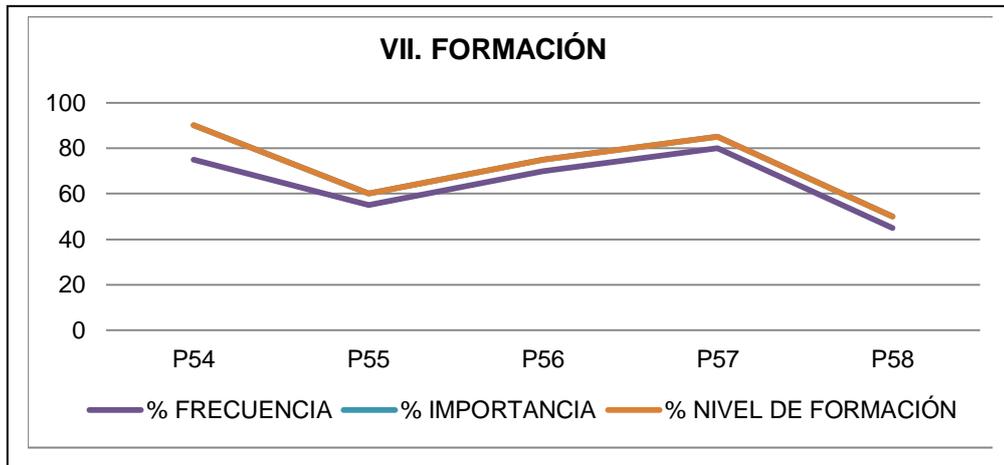
Formación Docente

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	90	4	90
P55	2	55	2	60	2	60
P56	3	70	3	75	3	75
P57	3	80	3	85	3	85
P58	2	45	2	50	2	50

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 39



Formación Docente

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados

Elaborado por: Mayra Martínez

Sobre el aspecto de formación se observa un puntaje bastante significativo en el ítem 55 y 58, referidos al tema de asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas y organismos particulares al igual que asistir a cursos para el aprendizaje de una segunda lengua, ítems que les dan una puntuación de 2. Tomando en cuenta que los docentes deberían estar en constantes capacitaciones en temas relacionados a su actualización, es un tema que debería ser tomado muy en cuenta.

Tabla No. 40

Formación Docente desde el punto de vista de los directivos

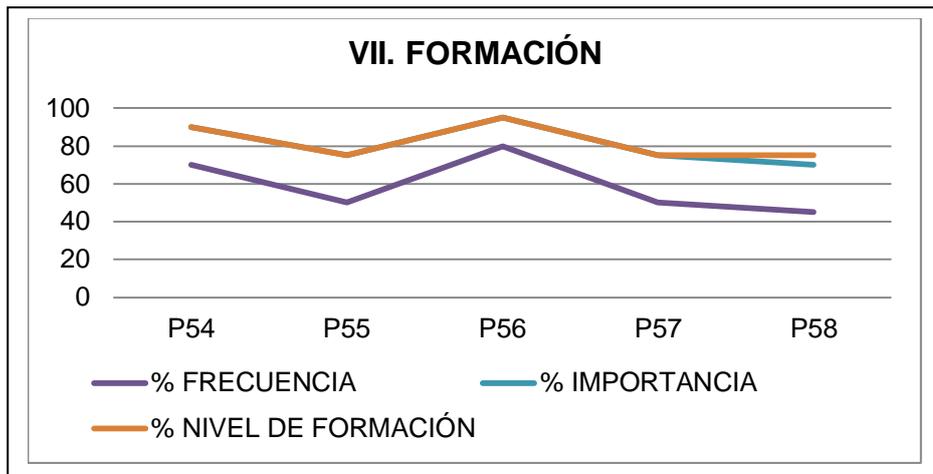
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	70	4	90	4	90
P55	2	50	3	75	3	75
P56	3	80	4	95	4	95
P57	2	50	3	75	3	75
P58	2	45	3	70	3	75

Formación Docente desde el punto de vista de los directivos

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Grafico No. 40



Formación Docente desde el punto de vista de los directivos

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

Los directivos de las instituciones tiene la misma opinión en el tema de formación de los docentes, los que dan puntuaciones bajas a todas las tareas que respectan a la formación, afirman que participan de cursos y capacitaciones de actualización dictados por empresas particulares, se limitan únicamente de asistir a las capacitaciones dictadas por el Ministerio de Educación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se ha caracterizado el puesto de trabajo del profesional de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el ejercicio de la docencia. El ochenta por ciento de ellos laboran dentro de instituciones educativas fiscales y el resto trabaja en establecimientos fiscomisionales y tan solo 1 de los investigados no labora como docente.
- Se ha indagado que, la mayoría de docentes y empleadores, no asiste a cursos de formación y actualización profesional que están en oferta por parte de empresas privadas. No obstante, demandan una formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos privados en su mayoría tanto de entrevistados como de sus empleadores.
- A pesar de las facilidades y la variedad de ofertas educativas que existen respecto a los posgrados, el grupo investigado se ha quedado únicamente con los títulos de licenciatura y no han realizado estudio de Maestrías o Doctorados, debido principalmente a dificultades económicas.
- El nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde su propio punto de vista es muy alto en todos los aspectos, con excepción de la asistencia a cursos de formación actualizados en los que pocos docentes da importancia.
- Con respecto a la satisfacción docente el sesenta por ciento del grupo investigado esta poco satisfecho con la posibilidad de salidas profesionales y diversidad de empleos que le brinda su actividad profesional partir de la obtención de su título universitario.
- Se ha planteado la realización de una propuesta de intervención educativa a partir de un problema identificado que es la baja asistencia a programas de capacitación docente privada con respecto a métodos de enseñanza, manejo de las nuevas tecnologías y el aprendizaje de una segunda lengua.

4.2 Recomendaciones

- Concientizar en los titulados la importancia de ejercer su carrera profesional que con mucho esfuerzo la realizaron y obtuvieron su título universitario, y sobre la noble tarea de ser un docente y tener en sus manos la responsabilidad de educar a los niños y jóvenes de nuestro país, y así evitar que los titulados ejerzan otras actividades diferentes a las de su formación.
- Se recomienda ofertar cursos profesionales, aparte de los ofrecidos por el MINEDUC que vayan de acuerdo a las necesidades contextuales de los docentes que laboran tanto en el sector urbano como en el sector rural.
- Se recomienda promocionar alternativas de profesionalización en cuarto nivel para que los docentes con mención en Educación Básica de la UTPL puedan mejorar la calidad en el ejercicio de la docencia con altos niveles de formación académica.
- A los directivos de las instituciones educativas, motivar e incentivar a los docentes a que se actualicen constantemente asistiendo a cursos, talleres y capacitaciones que les ayuden a mejorar su labor docente.
- Dentro de los pensum de formación docente es necesario incluir la formación dentro del campo normativo y administrativo pues su perfil académico no sólo se orienta hacia la docencia sino también a la administración educativa.
- Ofertar y promocionar salidas del país a los docentes para participar de seminarios o cursos que les ayude a desempeñarse mejor en sus labores y aprender de otros países y otras culturas nuevos métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje y ponerlas en práctica en nuestro país.
- Se recomienda la aplicación del proyecto propuesto con la finalidad de lograr la formación continua de los docentes y mejorar así su desempeño laboral y un mejor aprendizaje de sus alumnos.

5. PROPUESTA DE INTERVENCION

CAPACITACION PERMANENTE Y FORMACION CONTINUA DE LOS DOCENTES EN METODOS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, MANEJO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA COMUNICACIÓN Y EN APRENDIZAJE DE UNA SEGUNDA LENGUA.

5.1 Justificación

Una vez obtenidos los datos de las encuestas aplicadas a titulados y directos de los establecimientos educativos en los cuales laboran, se puede determinar que en el aspecto de formación tienen una baja calificación, es decir no asisten a cursos dictados por empresas privadas que les permitan actualizarse constantemente, ni tampoco a capacitaciones de utilización de las nuevas tecnologías en las aulas escolares.

La formación del docente es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. (Ortiz, 2012)

Entre las posibles causas que llevan a los docentes a no participar de capacitaciones constantes tenemos la falta de motivación por parte de los directivos incentivando a la capacitación permanente de nuevos saberes, la falta de recursos económicos ya que en la mayoría de los casos estos cursos significan una inversión económica y también de disponibilidad de tiempo.

La ausencia de formación continua produciría efectos en el proceso de enseñanza aprendizaje y no se estaría dando una verdadera educación de calidad y que los docentes caigan en el estancamiento.

De tal manera esta propuesta se presenta con la finalidad de mejorar estas debilidades presentadas en el grupo de docentes investigados.

5.2 Objetivos

General:

- Capacitar a los docentes en temas relacionados a procesos de enseñanza-aprendizaje, actualizar sus conocimientos y fortalecer su formación.

Específicos:

- Lograr el interés por asistir a cursos y capacitaciones de formación y actualización de saberes y nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.
- Actualizar los conocimientos en cuanto a las nuevas técnicas y estrategias de enseñanza.
- Capacitar en la utilización de las nuevas tecnologías de la informática para fortalecer la enseñanza en las aulas.
- Alcanzar una educación de calidad con docentes de calidad.

5.3 Metodología: Matriz del Marco Lógico

5.3.1 Análisis de Involucrados

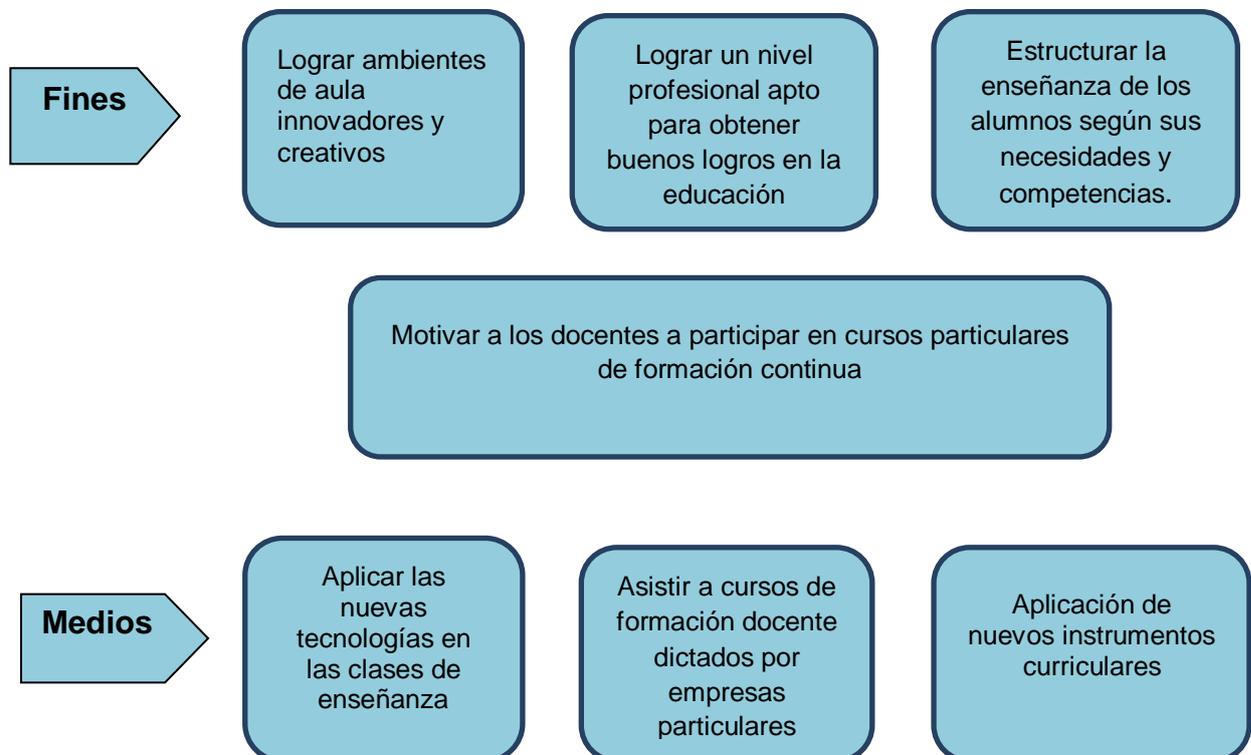
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Docentes	-Cumplimiento de cada una de las tareas que incluye su trabajo docente	-Falta de capacitación sobre métodos de enseñanza aprendizaje, manejo de las nuevas tecnologías de la comunicación y el manejo de una segunda lengua.	Tomar acciones conjuntas con los directivos de las instituciones educativas	Poca voluntad y motivación para asistir a cursos particulares de formación continua
Padres de familia	-Que la educación de sus hijos esté en manos de profesionales debidamente capacitados y preparados para este accionar.	-Falta de corresponsabilidad con la institución educativa a la que asisten sus hijos y poca participación en la educación de los mismos.	Apoyar adecuadamente en el desempeño académico de sus hijos.	Falta de tiempo para asistir a tutorías impartidas por los docentes.
Empleadores	-Cumplir con el Reglamento a la LOEI y la Constitución	-Autoridades con poco interés en motivar a los docentes a participar de cursos particulares para mejorar su trabajo docente.	Trabajo conjunto de los actores educativos.	Falta de apoyo para en las actividades diarias de los docentes dentro de las instituciones educativas.
Estudiantes	-Mejorar su nivel de rendimiento escolar.	-Limitadas oportunidades para superar sus problemas de aprendizaje.	Realizar tareas extra-clase en el hogar para superar sus dificultades.	Poca coordinación con los PPFF y malos entendidos en el apoyo recibido en casa.

Elaborado por: Mayra Martínez

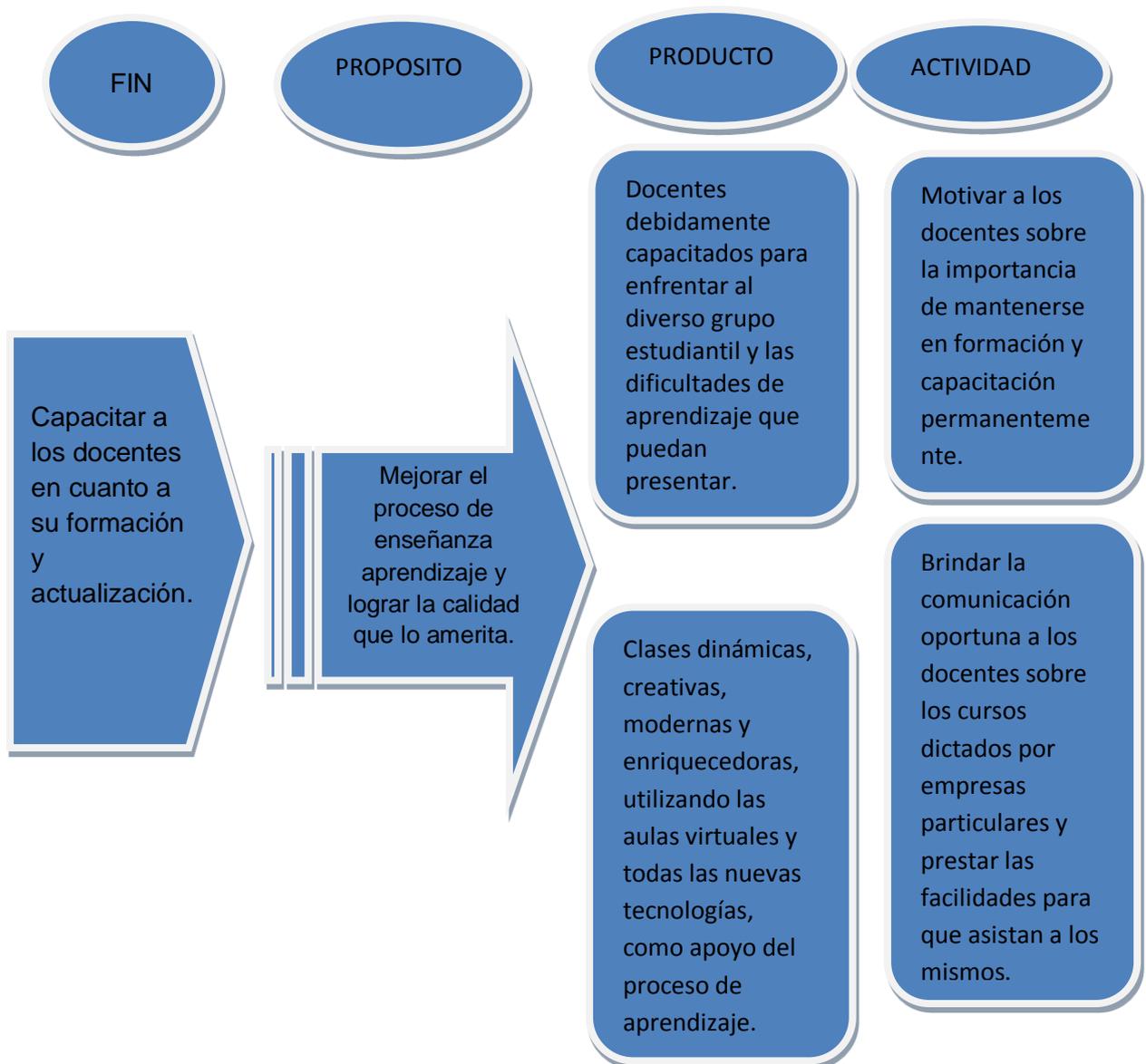
5.3.2 Análisis del problema



8.3.3 Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de Estrategias



Elaborado por: Mayra Martínez

PLAN DE ACCIÓN:

No.	Actividad	Objetivos	Presupuesto	Tiempo	Recursos	Responsable
1	Socializar sobre el tema de la propuesta dirigido al grupo investigado	Promover la participación de cursos y capacitaciones que los fortalezcan como docentes.	20,00	2 días	Diapositivas Carteles Laminas informativas	Docentes Directivos
2	Capacitación Virtual en aprendizaje del idioma Shuar	Aprender una segunda lengua de preferencia nativa	50,00	4 semanas	Computadoras Grabadoras Cuadernos Facilitador en manejo de computadoras	Docentes Directivos
3	Curso de Computación Avanzada en Excel y Power Point	Manejar las nuevas tecnologías de la comunicación para aplicarlas en la enseñanza	100,00	2 semanas	Computadoras Cuadernos Esferográficos	Docentes y Directivos
4	Seminario de actualización en métodos de enseñanza aprendizaje	Mejorar la preparación docente para la enseñanza actual en las aulas	200,00	1 semana	Facilitador Infocus Libretas de apuntes esferográficos	Docentes Directivos

Elaborado por: Mayra Martínez

PRESUPUESTO

ÍTE M	DETALLE	CANTIDAD	VALOR TOTAL
1	Esferográficos	6	1,80
2	Lápices	6	1,50
3	Ingeniero en computación	1	100,00
4	Proyector (diapositivas)	1	50,00
5	Marcadores líquidos	2	3,00
6	Alquiler de computadoras e internet	6	50,00
7	Grabador de voces	2	15,00
8	Capacitador para el curso de matemáticas	1	100,00
TOTAL			648,00

Elaborado por: Mayra Martínez

CRONOGRAMA

ITEM	ACTIVIDAD	1º semana septiembre				2º semana septiembre				3º semana septiembre				4ª semana septiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socializar sobre el tema de la propuesta																
2	Capacitación Virtual en aprendizaje del idioma shuar																
3	Curso de computación en Excel y Power Point																
4	Seminario de actualización en métodos de enseñanza-aprendizaje																

Elaborado por: Mayra Martínez

Las actividades del cronograma se realizarán con la siguiente duración: La primera actividad será realizada con una duración de dos horas diarias, la capacitación virtual será dictada con una duración de cuatro horas diarias, al igual que el curso de computación avanzada, dictada con una duración de cuatro horas diarias. El Seminario de métodos de enseñanza tendrá una duración de 8 horas diarias.

5.4 Bibliografía de la propuesta

- eleducador.com*. (20 de Octubre de 2009). Recuperado el 10 de Julio de 2013, de *eleducador.com*:
<http://www.eleducador.com/home/lengua-extranjera/546-articulo-lengua-extranjera-aprendizaje-de-una-segunda-lengua-iexiste-una-edad-ideal.html>
- Alonso, L. E. (2009). El debate Sobre las Competencias. *La Revista*, 180.
- Aneca. (16 de Enero de 2012). ANECA. Recuperado el 25 de abril de 2013, de ANECA:
http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (2009). La Inseccion Profesional de los Docentes. *Profesorado*, 17.
- Betty Espinosa, A. E. (1998 de Marzo de 2009). CEPAL. Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de CEPAL:
http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Espinosa.pdf
- Educacion, M. d. (3 de Marzo de 2013). *Ministerio de Edcacion y Cultura*. Recuperado el 30 de Abril de 2013, de Ministerio de Educacion y Cultura: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Luis Enrique Alonso, C. J. (20012 de enero de 16). ANECA. Recuperado el 25 de ABRIL de 2013, de ANECA: http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Mauricio, L. (20 de Julio de 2006). *Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo*. Recuperado el 13 de Mayo de 2013, de Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo:
<http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del-arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insersion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>
- Medrano, C. V. (2009). *Aprendizaje y Desarrollo Profesional*. Ecuador: Santillana.
- Miguel Duhalde, J. C. (17 de Septiembre de 2011). *Organizacion de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 28 de Mayo de 2013, de Organizacion de Estados Iberoamericanos:
http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_docente_AL_perspectiva_politico_pedagogica.pdf
- Montalvo, J. G. (13 de Enero de 2009). *Universitat Pompeu Fabra*. Recuperado el 35 de Mayo de 2013, de Universidad Pompeu Fabra: www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/texto_notaec.do
- Ortiz, S. (14 de 05 de 2012). *Blog de Formacion*. Recuperado el 10 de 09 de 2013, de Blog de Formacion: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>

Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. *Profesorado*, 56.

Weller, J. (2006). Inserción Laboral de Jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Redetis*, 9.

6 BIBLIOGRAFIA

eleducador.com. (20 de Octubre de 2009). Recuperado el 10 de Julio de 2013, de *eleducador.com*: <http://www.eleducador.com/home/lengua-extranjera/546-articulo-lengua-extranjera-aprendizaje-de-una-segunda-lengua-iexiste-una-edad-ideal.html>

Alonso, L. E. (2009). El debate Sobre las Competencias. *La Revista*, 180.

Aneca. (16 de Enero de 2012). ANECA. Recuperado el 25 de abril de 2013, de ANECA: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. *Profesorado*, 17.

Betty Espinosa, A. E. (1998 de Marzo de 2009). CEPAL. Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de CEPAL: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Espinosa.pdf

Educación, M. d. (3 de Marzo de 2013). *Ministerio de Educación y Cultura*. Recuperado el 30 de Abril de 2013, de Ministerio de Educación y Cultura: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Luis Enrique Alonso, C. J. (2012 de enero de 16). ANECA. Recuperado el 25 de ABRIL de 2013, de ANECA: http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Mauricio, L. (20 de Julio de 2006). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 13 de Mayo de 2013, de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del-arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politic-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>

Medrano, C. V. (2009). *Aprendizaje y Desarrollo Profesional*. Ecuador: Santillana.

Miguel Duhalde, J. C. (17 de Septiembre de 2011). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 28 de Mayo de 2013, de Organización de Estados Iberoamericanos: http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_docente_AL_perspectiva_politico_pedagogica.pdf

Montalvo, J. G. (13 de Enero de 2009). *Universitat Pompeu Fabra*. Recuperado el 35 de Mayo de 2013, de Universidad Pompeu Fabra: www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/texto_notaec.do

Ortiz, S. (14 de 05 de 2012). *Blog de Formacion*. Recuperado el 10 de 09 de 2013, de Blog de Formacion: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>

Vaillant, D. (2009). Políticas de Insercion a la Docencia en America Latina: La Deuda Pendiente. *Profesorado*, 56.

Weller, J. (2006). Insercion Laboral de Jovenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Redetis*, 9.

7 ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores

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

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

- *Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

Anexo 3:

Evidencias fotográficas de la investigadora con los docentes investigados.

Docente de la Escuela Arcesio Gonzales Vélez llenado la encuesta.



Director de la Escuela Arcesio Gonzales Vélez



Titulado investigado de la Unidad Educativa Profesor Polivio Saquicela contestando la encuesta



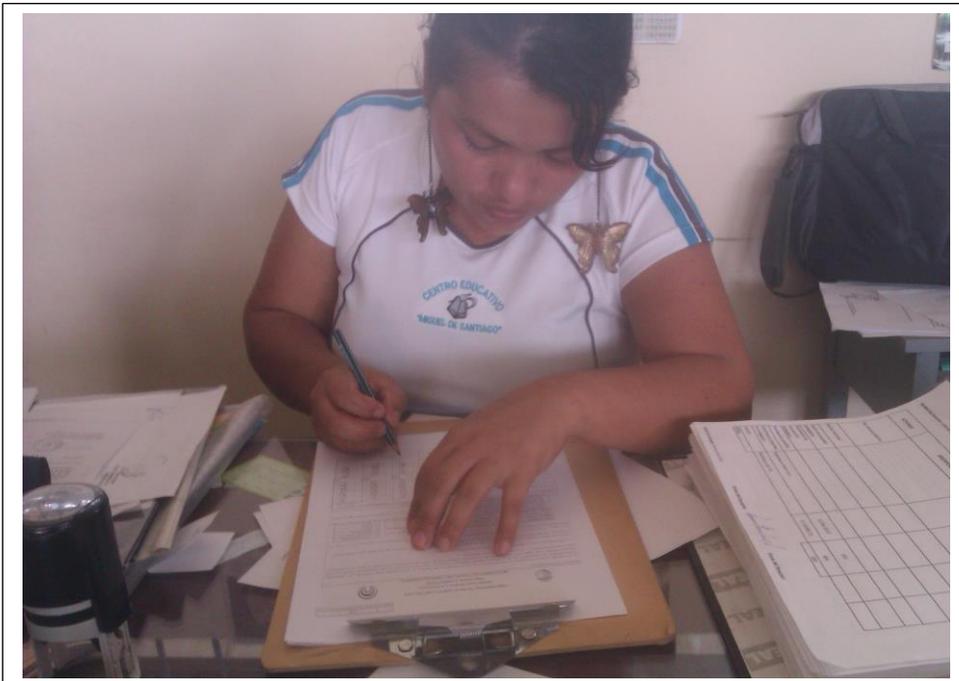
Docente-Directivo que labora en la Escuela Juan José Ávila



Investigada de la Escuela Miguel de Santiago llenando la encuesta



Directora de la Escuela Miguel de Santiago



Investigado que labora en la Escuela Teresa Samaniego contestando la encuesta presentada.



Titilado Investigado que labora en la Fuerza Aérea Ecuatoriana llenando la encuesta



Anexo 4: Entrevista dirigida a Directivos

ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

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

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....