



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION QUÍMICO BIOLÓGICAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Silva Medina, Edgar Oswaldo

Director: Jaramillo Serrano, Fabián, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO VILLA FLORA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Fabián Jaramillo Serrano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa 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 Silva Medina Edgar Oswaldo ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja Diciembre 2013

F).....

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Silva Medina Edgar Oswaldo, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa 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 Fabián Jaramillo Serrano director 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”

F)

Autor: Silva Medina Edgar Oswaldo

Cédula: 060180786-0

DEDICATORIA

Este presente trabajo lo dedico a mis padres, esposa, mis dos hijos y mis hermanas quienes de una u otra forma me han apoyado para la terminación de la carrera universitaria. Al personal docente y administrativo del Colegio Fiscal “Dr. Camilo Gallegos Toledo” por su apoyo desinteresado para la realización de las prácticas docentes. A mi director de Tesis que con sus conocimientos supo guiarme y motivarme para la culminación de este trabajo, así como también a la Universidad Técnica Particular de Loja que me ha brindado los conocimientos necesarios para alcanzar la titulación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, mis padres, esposa, mis dos hijos y a mis hermanas que me apoyaron en todo momento en este proceso para alcanzar la obtención de mi título.

Edgar Oswaldo Silva Medina

ÍNDICE DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	7
La inserción profesional de los docentes	11
Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e infraestructura	13
Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	14
Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias	16
Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	18
Jóvenes y trabajo: Entre la supervivencia y el mercado	19
Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento.....	21
Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito	23
2. METODOLOGÍA.....	25
2.3. Preguntas de investigación	30
2.4. Contexto.....	32
2.5. Población y muestra.....	32
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	33
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	36
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	36
3.1.1.1. <i>Ubicación geográfica.</i>	36
3.1.1.2. <i>Edad.</i>	37

3.1.1.3.	Sexo.....	38
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	38
3.1.2.1.	<i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.</i> ..	39
3.1.2.2.	<i>Tipo de educación.</i>	39
3.1.2.3.	<i>Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.</i>	40
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	40
3.1.3.1.	<i>Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.</i>	41
3.1.3.2.	<i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.</i>	41
3.1.3.3.	<i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.</i>	42
3.1.3.4.	<i>Características del trabajo actual.</i>	43
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	44
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	44
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	44
3.2.3.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado.	45
3.3.	Satisfacción docente	57
3.4.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	57
3.4.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	58
3.4.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado... ..	60
3.4.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	62
3.4.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	64
3.4.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.	66
3.4.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	68
3.4.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	70
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
4.1.	Conclusiones.....	74
4.2.	Recomendaciones.....	75
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN CONTÍNUA Y ACTUALIZADA DE LOS PROFESIONALES TITULADOS EN LA UTPL EN EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN (TIC´s) PARA APLICACIÓN EN EL AULA	76
5.1.	Justificación.....	77
5.2.	Objetivos	77

5.3.	Metodología: Matriz del marco lógico	77
5.3.1.	Análisis de involucrados.	78
5.3.2.	Análisis de problema.....	79
5.3.3.	Análisis de objetivos.	80
5.4.	Plan de acción (etapa de planificación)	81
5.4.1.	Matriz del marco lógico.	82
5.5.	Resultados esperados.....	83
5.6.	Bibliografía de la propuesta.....	83
6.	BIBLIOGRAFÍA	85
7.	ANEXOS	88
Anexo 1:	Ficha de contactos para Titulados/Empleadores.....	88
Anexo 2:	Cuestionarios para aplicar a Titulados.	89
Anexo 3:	Cuestionario para aplicar a Empleadores.....	96
Anexo 4:	Evidencia Fotográfica.....	99

RESUMEN

Las Instituciones de Educación Superior, deben instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y los resultados remitir al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. La Universidad Técnica Particular de Loja para dar seguimiento a sus titulados propuso esta investigación con el objetivo 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. La investigación se la realizó en el Distrito Metropolitano de Quito, a cinco titulados del período 2007-2012. El estudio fue descriptivo, de campo, experiencial y bibliográfico, se desarrolló mediante la aplicación de encuestas. Los aspectos a investigar fueron las características de los titulados, su formación académica, las expectativas y requerimientos de educación continua, desde su criterio personal y el de los empleadores. Los resultados evidencian que la principal necesidad que presentan los profesionales titulados es recibir mayor capacitación para una formación continua especialmente en el campo de las Tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC's), la propuesta de intervención educativa está dada para solventar esta deficiencia.

EDUCACIÓN CONTINUA, TITULADOS, EMPLEADORES

ABSTRACT

Institutions of Superior Education must to create a system to follow its qualified persons and send results to Committee of Evaluation Accreditation and Assurance of Quality of Superior Education. The Universidad Técnica Particular de Loja make a monitoring to its qualified persons and presents a project of investigation with the objective to purpose an educative intervention from cases study in the next degree: Sciences of Education with mention in Basic Education. The investigation was developed in Metropolitan District of Quito, with collaboration of 5 qualified persons from 2007 – 2012 periods. This study is descriptive, of field, experimental and bibliographic. It was developed with application of questionnaire. The aspects to investigate were: qualified persons' own characteristics, their academic formation, their expectative and requirements to continue education, from their own criterion and employers' criterion too. Results from that investigation clearly show that the main necessity is to have more capacitation, to acquire a continue formation especially in Technology for Information and Communication (TIC's). The objective of educative intervention is to solve this deficiency.

CONTINUE EDUCATION - QUALIFIED PERSON - EMPLOYERS

INTRODUCCIÓN

“Excelente maestro es aquel que, enseñando poco, hace nacer en el alumno un deseo grande de aprender”.

Arturo Graf

En el período de formación en la Universidad Técnica Particular de Loja en la Facultad de Ciencias de la Educación me ha permitido palpar el galopante avance de los aspectos tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, que hacen necesaria la evaluación y el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos en la universidad, convirtiéndose en una necesidad realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionales que la universidad está formando.

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

Al finalizar los estudios de una carrera universitaria, se deben demostrar una serie de conocimientos, habilidades y destrezas, es decir, las competencias adquiridas a lo largo de los años de duración de la carrera a través de un trabajo final de titulación.

Como antecedentes de este trabajo investigativo tenemos un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 - 2010 de la UTPL que supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, considerando importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar el seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, así: *Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de evaluación, Acreditación y aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).*

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

La investigación realizada a titulados y empleadores puede servir de referencia para hacer una fuente de análisis de las funciones que desempeñan como educadores y permitir las acciones encaminadas a solventar las deficiencias encontradas en su quehacer diario, así como fortalecer los aspectos positivos de la misma.

En lo personal se justificó la investigación pues me permitió un primer acercamiento al mundo laboral que pronto estaré inmerso, dándome pautas de lo que es el trabajo de docente, reconocer mis propias deficiencias y virtudes en mi formación como educador.

El proyecto de investigación contó con el apoyo institucional de la UTPL con su base de datos y la guía académica del Mgs. Fabián Jaramillo que permitieron la factibilidad y desarrollo de la investigación.

El proyecto de investigación tuvo como objetivo general el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir de estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL y como objetivos

específicos la de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, establecer las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, así como conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan las tareas propias de su labor docente, verificar el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor. Todos estos objetivos se han logrado solventar en el desarrollo de esta investigación.

El proyecto investigativo consta de X apartados que a continuación se detalla brevemente. En el apartado I se presenta un resumen del proyecto investigado. En el apartado II se presenta el abstract. En el apartado III se presenta un acercamiento a la investigación en la introducción. En el apartado IV se presenta la síntesis del material bibliográfico. En el apartado V se presenta la interpretación, análisis y discusión de los resultados observados en la investigación. En el apartado VII Se presentan las conclusiones observadas y se formula recomendaciones. En el apartado VIII se desarrolla la propuesta de intervención. En el apartado IX consta la bibliografía consultada para el desarrollo de la investigación, por último en el apartado X se presenta los anexos utilizados en el presente Trabajo de 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

(Alonso, Fernandez Rodriguez, & Nyssen, 2009)

En la Actualidad la falta de preparación para el desempeño de una actividad, provoca generalmente marginación laboral y social, en este contexto la educación que brindan las instituciones educativas en todos sus niveles no es la adecuada para cubrir las necesidades de un mercado laboral cada vez más exigente.

Las universidades tienen que cuestionarse si sus estudiantes están recibiendo una formación pertinente y adecuada, o por el contrario existe un desajuste entre los conocimientos que imparte, y las capacidades y habilidades que se requieren para un óptimo desempeño en el ámbito laboral.

Se requiere de la universidad una mayor flexibilidad pedagógica, la utilización de herramientas que faciliten al docente transmitir los conocimientos actualizados, estimulando la competitividad de su personal, la modernización de la estructura universitaria con nuevos marcos de aprendizaje transformando la enseñanza universitaria en excelente y adaptándolas a las necesidades del mercado laboral.

Existe una desconexión entre las universidades y el mundo del trabajo, esta desconexión está dada por los requerimientos que se demanda a los trabajadores con la falta de preparación de los titulados universitarios.

Las economías desarrolladas evolucionan hacia economías fundadas en el saber, lo que determina el éxito de estas economías es que evolucionan hacia una instrucción universitaria capaz de producir y utilizar conocimientos.

Las universidades están sujetas a nuevas circunstancias a las que no se puede adaptar fácilmente, la flexibilidad y la innovación académica choca con la rigidez de las viejas estructuras universitarias, el comercialismo imperante obliga a las universidades a convertirse en empresas de conocimiento. La competitividad y la globalización de las economías obligan a las universidades a la incorporación de recursos para dotar a los estudiantes de conocimientos de vanguardia con miras a garantizar la empleabilidad.

La sociedad del conocimiento impulsa la idea de que, a mayor grado de formación, mayores posibilidades de inserción laboral, esto no se ajusta con la realidad, el título universitario por si, no garantiza la inserción laboral, ni una adecuada remuneración.

En esta realidad, la selección de la rama de estudios, la vocación no siempre es el elemento a tomar en cuenta, las expectativas económicas, laborales, profesionales influyen en la decisión al momento de elegir la carrera universitaria a seguir.

Conocer lo que demanda los empresarios para ajustar los planes universitarios para satisfacer las necesidades de los empresarios es el problema a resolver. A más del aspecto de formación del aspirante, los empresarios califican la iniciativa, la responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, presencia, cualidades que muchos aspirantes jóvenes no la poseen.

La Carencia de dominio de idiomas y tecnología, en especial el inglés es otra de la queja que maneja el empresario. La opinión de los empleadores en general es que las empresas y la universidad ha ido cada una por su lado, es escasa la comunicación y la retroalimentación entre ellas es nula, por lo que el alumno desconoce por completo las nuevas tendencias de los sectores productivos.

La perspectiva señala que en un escenario internacional en el que las economías en competición necesitan para desarrollarse de capital humano cualificado, que sea capaz de producir y gestionar el conocimiento.

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

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

El estudio analiza la valorización de los titulados, con respecto al mercado de trabajo y las ofertas de empleo, tomando en consideración tanto la oferta pública como privada, las posibilidades así como las limitaciones que encuentran tanto hombre como mujeres, sus expectativas, así como también las aptitudes relacionadas al proceso de inserción laboral.

Se indica la brecha existente entre la universidad y el mundo laboral, se destaca una valoración negativa de la formación recibida en las universidades y la poca utilidad de los estudios recibidos para la inserción laboral, se da importancia a los factores personales y actitudinales del aspirante a un empleo. En este contexto la flexibilidad funcional, orientación internacional, innovación o aprendizaje continuo son competencias muy valoradas en el mundo del trabajo. La inserción como fenómeno social presenta una complejidad tal que su estudio permite solamente la elaboración de teorías y modelos explicativos.

En la teoría del capital humano, la formación es considerada un tipo de inversión, donde el dinero invertido, el dinero dejado de percibir durante la formación, contrasta con el dinero que se espera obtener. En todo caso las personas se enfrentan a la disyuntiva de seguir invirtiendo en su formación o buscar empleo.

Los estudios realizados tanto por universidades como por parte de instituciones u organismos externos de la inserción laboral, arrojan resultados que difícilmente se pueden contrastar, sin embargo presentan similitud en el resultado para el período de búsqueda del primer empleo que no se extiende más allá de un año para los egresados, además concuerdan en la percepción de los titulados de su deficiente formación recibida en lo relacionado al idioma extranjero.

La formación de egresados de los distintos países es diferente, y por lo tanto no es comparable, los estudios relativos a la inserción laboral de los titulados universitarios, se encuadran en los análisis de las demandas del mercado laboral.

La inserción laboral es el final del periodo universitario, es un cambio que determina el paso de estudiante a la de trabajador adulto, la consecución de empleo incorpora al individuo al grupo social activo, y a la vez el abandono de la dependencia económica del hogar que caracteriza a la mayor parte de los universitarios. La obtención del título y el abandono de la universidad se vive con un cierto nivel de angustia, debida básicamente a la decepción con la formación recibida, se tiene la percepción de la falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, además las situaciones y circunstancias personales incrementan esta percepción, donde la impericia, la falta de experiencia, el desconocimiento, el temor, la edad, son factores que influyen en la consecución de un empleo.

La gran mayoría tiene una valoración negativa de los estudios universitarios realizados, debido básicamente a la escasa utilidad de los estudios recibidos, y la

poca relevancia para el puesto de trabajo que se desempeña, destacando como aspectos negativos que la universidad es excesivamente teórica, excesivamente generalista, los conocimientos recibidos sirven para formar una base de conocimientos, poco especializada, en los aspectos positivos se destacan la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura para enfrentarse a situaciones muy variadas, el conocimiento, la innovación metodológica.

La formación universitaria ha sufrido la devaluación del título, dada por la masificación de la universidad, esta masificación ha provocado que la condición de titulado universitario haya pasado de ser la excepción a ser la norma, además ha invertido el equilibrio que existía entre el mundo educativo y el laboral.

En la actualidad resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde a la titulación que se posee, el mercado laboral no solo demanda perfiles específicos, experiencia y baja edad, si no que estos requisitos sirven para discriminar a los aspirantes, aunado todo esto a la precariedad de la oferta laboral, la inserción laboral es cada vez más difícil.

En este contexto las estrategias para alcanzar un empleo son muy variadas, como los contactos personales, la ayuda del grupo familiares o de amigos, las agencias de empleo, envío directo del currículum, el internet, todas estas estrategias se consideran poco relevantes si no están acompañadas de la experiencia laboral, cursos de idiomas y mucho más si se posee estudios de posgrados o diplomados. Dentro de los factores relevantes en la inserción laboral es la entrevista personal, en la que el aspirante tiene que demostrar su carácter, personalidad y las competencias que posee, la idoneidad para un puesto de trabajo se demuestra en el momento de la entrevista.

La motivación para el trabajo de los titulados son: ganar dinero, independencia del hogar, alcanzar estabilidad, conseguir un estatus social y realizarse personalmente, de todos estos motivos el que mayor relevancia dan los titulados es la que tiene relación con el estatus social.

La inserción profesional de los docentes

(Avalos, 2009)

El nuevo docente visualiza su trabajo en forma de triángulo, en un vértice se encuentra él, con una confianza que es variable con respecto a su preparación, desde los otros vértices del triángulo le llegan mensajes del contexto del trabajo y del contexto social y político. El profesor novel interpreta estas experiencias reconfigurando muchas de las veces la identidad profesional que adquirió en su formación.

La enseñanza es el eje central del trabajo del docente novel, este sufre continuas modificaciones a causa de las reformas y las variaciones en las situaciones sociales y culturales. La forma en la que cada docente las enfrenta varía según el lugar geográfico, las subculturas o el momento histórico en el que tiene que actuar.

El conocimiento específico del campo educacional en el que se inserta cada generación de nuevos profesores, como manejar sus demandas y como ayudar a sortear este periodo de iniciación, ayudara a entender el proceso de desarrollo y crecimiento profesional de los docentes en los diferentes contextos en los que tiene que desenvolverse.

Para examinar el proceso de inserción laboral de los docentes se usara la categorización de la teoría institucional, los factores como la macro y micro política, el contexto social y el entorno escolar influyen en la construcción de la identidad profesional.

Los escenarios macro político-sociales describe el efecto en el trabajo y la vida de los profesores las políticas y acciones del sistema educacional.

Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño del docente, se vivencia con mayor o menor fuerza en los distintos sistemas educacionales.

El profesor novel que tiene una formación docente con un conocimiento de un determinado marco curricular, pero tiene luego que manejar otro al iniciar su labor.

La desvalorización pública de la docencia, de la formación docente y las opiniones respecto a la calidad de la formación de los docentes, constituyen un ejemplo de desvalorización de la docencia.

La oportunidad de ingreso al campo laboral y la asignación de responsabilidades está marcada por una inadecuada regulación de la oferta de nuevos profesores, que puede resultar en un exceso de formación de nuevos profesores que se traduce en una sobre población de educadores de lo que en realidad necesita el sistema educativo.

La construcción de la identidad profesional y la adquisición de una identidad profesional del docente van de la mano de la construcción personal del sentido del respeto al trabajo de la enseñanza y la asimilación de este rol. Los profesores reestructuran los componentes de su tarea profesional y la forma de interpretarla, esto afecta su percepción sobre sí mismos y su contexto de trabajo.

La relevancia de la inserción laboral del profesor novel, en su formación profesional y la decisión de permanecer en la docencia, depende las acciones destinadas a satisfacer las necesidades de apoyo y formación del profesor novel.

El primer paso es la inclusión de políticas para la inclusión del profesor novel, sin presuponer que el nuevo profesor es experto, y si no lo es la culpa puede ser de su formación inicial.

En segundo lugar el profesor que inicia necesita un trato especial en lo relacionado a la asignación de responsabilidades. La inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal del maestro.

La autoridad de educación nacional tiene que orientar las acciones de los centros educativos en relación a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores.

En síntesis, existen muchas posibilidades para alcanzar una adecuada política nacional para la inducción de nuevos profesores, asegurando que cada maestro joven pueda construir su identidad profesional, sin considerarlo experto y verlo más bien como alguien que comienza su carrera.

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

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

No existe consenso sobre los fines que debe tener la tarea educativa, depende de cómo la persona concibe a la sociedad y cuál debería ser la contribución del sistema educativo como mecanismo de transformación para mejorar la sociedad.

En la sociedad contemporánea los sistemas educativos son complejos, y cualquier intento de mejorar la calidad educativa debe ser gestado desde su interior es decir desde los propios centros escolares.

Los estándares de la calidad educativa son descriptores de logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo, es decir a alumnos, educadores y establecimientos educativos. Su propósito es orientar, apoyar y monitorear las acciones de los actores del sistema educativo, además de proporcionar las herramientas necesarias para la toma de decisiones de las políticas públicas con miras a mejorar el sistema educativo. Los estándares de gestión escolar son como un plantel se organiza y desarrolla los procesos para mejorar la calidad de los aprendizajes de los educandos así como contribuye a los docentes a su profesionalización y a las instituciones que se aproximen a su funcionamiento óptimo. Los estándares de desempeño profesional docente permite establecer las características que faciliten un óptimo desempeño de los educadores tales como: uso de pedagogía variada, actualización permanente y buenas relaciones con sus alumnos y padres de familia. Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, gestión pedagógica, al talento humano, a los recursos que tiene a su cargo el directivo de una institución educativa. Los estándares de aprendizaje son descriptores de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar desde su inicio de su educación hasta el tercer año de bachillerato. Los estándares de infraestructura buscan satisfacer los requerimientos pedagógicos normando la construcción y distribución de los espacios escolares.

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

(Vaillant, 2009)

Se supone que los logros en los aprendizajes de los estudiantes, está en relación con la preparación que han recibido los docentes en su formación, principalmente en los primeros años de su ejercicio laboral, el ejercicio docente y la realidad social en la que se desenvuelve, aspectos en los que existe un distanciamiento entre lo aprendido en las aulas universitarias y la frustrante realidad. La calidad del profesorado influye en el éxito de los sistemas educativos, esto está vinculado a tres factores: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes.

El desafío principal que enfrentan las políticas educativas latinoamericanas, es la de mejorar la situación de los docentes, las condiciones inadecuadas de trabajo y la falta de estímulos, hace que la carrera docente no sea atractiva e incrementa la deserción de los buenos maestros.

Se debe hacer algunas precisiones para poder comprender la inserción laboral de los docentes tales como: La identidad y la profesión, la identidad profesional comienza en las etapas de estudiantes, continua en la formación inicial como docente y se prolonga durante todo el ejercicio profesional, la identidad profesional requiere de un trabajo individual y colectivo. La valoración de la docencia que la sociedad hace de la profesión del docente es escasa, la sociedad en general considera que el servicio que realiza el docente no es importante, en este contexto la profesión no atrae a los mejores candidatos y la deserción de la profesión es una conducta recurrente.

El proceso de aprender a enseñar para poder convertirse en docente, se parte del período previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. El proceso de la construcción de la identidad del docente se evidencia en los tres primeros años de trabajo, el apoyo de los directores y supervisores en este período es importante. Los futuros docentes traen varios aprendizajes por observación, aprendizajes que adquiere durante su larga vida escolar, en la que desarrolla patrones y creencias sobre la enseñanza, estas creencias subsisten a todo tipo de conocimiento y son muy difíciles de modificar.

Un problema serio que afrontan las universidades y los institutos de formación docente se relaciona con el eje teoría-práctica. Las prácticas docentes son una ocasión excelente para aprender a enseñar, pero para que esta práctica sea relevante el docente en formación tiene que ser capaz de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observa y que le servirán de base en su vida profesional pero esto casi nunca sucede.

La fase de inserción en la docencia, es el momento que el docente novel tiene que desarrollar su identidad docente, esta fase no está exenta de dificultades, que se relacionan específicamente con la gestión de disciplina en el aula, motivación de los estudiantes, organización del trabajo en clase entre otros, dificultades que muchas de las veces el profesor novato aprende a solucionar en base al ensayo y error, se destaca que el maestro principiante tiene que aprender en forma situacional lo que es relevante para la materia que enseña y en función de esto tomar decisiones, se tiene que recordar que el profesor principiante deben enseñar y deben aprender a enseñar.

En Latinoamérica la inserción a la docencia no tiene políticas o programas que apoyen al profesor principiante a su inserción como docente, generalmente esta introducción está a cargo de docentes más experimentados que actúan como tutores informales a la manera de un apadrinamiento profesional cuyo vínculo es la buena voluntad.

Dentro de los modelos relevantes de inserción docente el que prevalece es el de nadar o hundirse, en la que el título de docente alcanzaría para llevar a cabo su trabajo y en la que las instituciones escolares estarían exentas de responsabilidad para orientar la inducción del profesor principiante. El modelo de “competencia mandata” en la que existe un mentor formalizado parecería estar ausente en Latinoamérica.

Existen programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito en países como los Estados Unidos, Japón, Nueva Zelanda y Suiza, en las que se busca apoyar al maestro para el desarrollo de competencias básicas para su trabajo tales como, planificar su curso, elaborar planes de clase, evaluar a sus alumnos. Entre los programas más utilizados es la observación en el aula, que está a cargo de un mentor o profesor experimentado de la misma especialidad, produciendo una retroalimentación positiva.

Cualquier política que se desee implementar en Latinoamérica para mejorar los sistemas escolares no pasa por la actualización de las propuestas curriculares, se tiene que reconocer en los docentes el factor central del cambio, en consecuencia las reformas significativas son aquellas que se evidencie una mejora en el trabajo de los docentes.

Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias

(Weller J. , 2006)

Los jóvenes en la actualidad poseen un alto nivel de educación formal, pero el problema de inserción laboral subsiste, debido a que la demanda laboral es débil por la modesta expansión económica, ya que sin la generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve. Además la devaluación educativa y los problemas en la calidad de la educación persisten en muchos países. En consecuencia, el crecimiento económico del país, es una precondition para una inserción mayoritaria de los jóvenes al campo laboral.

Muchas de las experiencias laborales iniciales no llenan las expectativas de vida de los jóvenes, además se reportan ingresos bajos, malos tratos, amenazas de despidos, acoso sexual entre otras. El desconocimiento de los jóvenes del campo laboral puede suavizarse con un acercamiento temprano al mundo laboral, con visitas programadas de los colegios a las empresas, pasantías durante las vacaciones entre otros recursos.

Las urgencias económicas a corto plazo les presiona para desertar en forma prematura del sistema escolar, impidiéndoles reanudar sus estudios y obligándoles a tomar cualquier empleo para generar recursos económicos. Un acercamiento temprano al mundo laboral, le permitirá generar expectativas más realistas.

Para las mujeres con un nivel de instrucción baja se dificulta su inserción laboral, para las cuales son pocas las oportunidades de empleo productivo, registrando tasas de desempleo mucho mayor que la de los hombres. De ahí la necesidad del fomento de la inserción laboral para este grupo en especial.

La combinación de estudios con trabajos pueden afectar el rendimiento en los dos campos, en especial en los estudios, lo que obliga a los jóvenes de tomar la alternativa de abandonar los mismos, la opción más adecuada es trabajar en vacaciones o durante el período de clases con un horario de trabajo a tiempo parcial.

La inserción laboral no siempre se da por méritos, la mayoría de las ocasiones juegan un papel importante las relaciones sociales del aspirante, muchas veces las empresas contratan al segundo mejor, este problema de falta de transparencia se pueden solucionar con un sistema de certificación de competencias.

Para los jóvenes que buscan trabajo por primera vez, es un limitante que las empresas soliciten experiencia previa, si bien la capacitación no corrige la deficiencia de una educación media o baja, esta puede mejorar con una formación en la que se incluyan experiencias prácticas.

La falta de generación de puestos de trabajo puede suplirse con la independencia laboral, pero esta iniciativa se trunca por la falta de crédito y las trabas para formar micro empresas. Para que estos emprendimientos sean una alternativa interesante para generar empleos, es necesaria la introducción de competencias y habilidades en las mallas curriculares en la formación de los jóvenes.

La discriminación de los jóvenes por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales afectan en la inserción laboral de los jóvenes, las leyes anti discriminatorias adquieren relevancia para alcanzar un cambio social y cultural hacia una sociedad más equitativa.

Para la gran mayoría de jóvenes, el mercado laboral no es dinámico, no brinda oportunidades múltiples, no permite el desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, que genera incertidumbre y afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

La inserción laboral de los jóvenes está relacionada con un entorno macroeconómico favorable, que proporcione nuevos puestos de trabajo y estimule el trabajo independiente. Si bien esta situación no es el único problema para la inserción laboral de los jóvenes se debe tomar en cuenta la gran variedad de problemas específicos que enfrentan los jóvenes para su inserción laboral.

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

(León, 2006)

Uno de cada cuatro ecuatorianos está en una edad comprendida entre los 18 y 29 años, a este grupo etario se le dificulta el acceso al mercado laboral, por su inexperiencia, discriminación racial, de género o discapacidad, esta problemática no ha recibido respuesta efectiva de las instituciones relacionadas con los jóvenes.

El diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la problemática de la inserción laboral entre otros se destacan: Los jóvenes presentan la tasa de desempleo más alta. El desempleo afecta en especial a las mujeres jóvenes. La educación de los jóvenes es inadecuada para el mercado laboral. Poca o nula experiencia laboral de los jóvenes. Los jóvenes valoran el trabajo independiente. Pocas políticas de crédito dirigido a emprendimientos juveniles. Ausencia de políticas laborales para la inserción laboral de los jóvenes

Para la inserción laboral de la juventud es necesario implementar tres políticas que son prioritarias.

Mejoramiento de la empleabilidad. Mejorar la empleabilidad o inserción laboral de los jóvenes a corto y largo plazo promoviendo la ampliación de la educación formal y adecuada capacitación laboral.

En los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal se hace necesario adoptar cambios en el sistema escolar, con miras a superar el bajo nivel educativo, lo inadecuado de éste a las exigencias del mercado, evitar la deserción temprana del sistema escolar de los jóvenes para fomentar su inserción laboral.

Programa de capacitación laboral. Los jóvenes carecen de la calificación que es necesaria para su inserción laboral, por eso se considera que se debe vincular la necesidad de capacitación a las demandas del mercado laboral, brindar una experiencia laboral adecuada y práctica y fomentar la formación laboral continua para facilitar la calificación e inserción al mercado laboral de los jóvenes.

Creación de oportunidades de empleo, se debe fomentar la creación de oportunidades de empleo de los jóvenes para lo cual podemos:

Crear programas de apoyo de micro emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial). La falta de un crédito oportuno, rápido, al sector joven se traduce con una baja productividad, la falta de apoyo al inicio o desarrollo de micro emprendimientos o de iniciativas productivas se transforma en una traba para generar nuevos puestos de trabajo.

Programas de empleo emergente, en el Ecuador no se cuenta con programas de empleo emergente ni con seguros de desempleo, en una economía dolarizada como la ecuatoriana está más expuesta a problemas exógenos, que se traducen en pérdidas de puestos de trabajo, por lo tanto es imprescindible implementar un programa de empleo de emergencia que mitigue los problemas de una eventual pérdida del empleo.

Existen prácticas discriminatorias tanto en el sector público como en el privado, que impiden el acceso de los jóvenes, en especial, de las mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, y de minorías sexuales. Para superar este problema tenemos que concienciar a los empresarios y potenciales empleadores sobre los derechos laborales que tienen estas minorías y el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Se debe impulsar la formación y promoción sostenible de políticas que impulsen el mercado de trabajo para los jóvenes. En el Ecuador no existen políticas de empleo dirigidas a los jóvenes, este problema podemos superarlo con el establecimiento de políticas públicas para la formación de postgrados, implementar y coordinar políticas del mercado de trabajo para la juventud, y de manera especial fortalecer las organizaciones juveniles.

Jóvenes y trabajo: Entre la supervivencia y el mercado

(Vásconez, 2004)

En el Ecuador después de la dolarización se convirtió en un país atractivo para trabajadores de países vecinos como colombianos y peruanos, complicando el acceso laboral de los jóvenes ecuatorianos, aumentando el desempleo en este grupo etario. En encuestas realizadas, en el año 2003 revela que uno de cada cinco

jóvenes de 18 a 29 años se encuentra en el desempleo, siendo afectadas doblemente las mujeres.

La educación, la capacitación y la experiencia no aseguran al joven su permanencia dentro del mercado laboral, generándose de esta manera el subempleo, que se origina por la flexibilización laboral y por la expulsión del trabajador del mercado laboral, lo que obliga a los jóvenes a optar por trabajos con menor remuneración y de menor calificación, el llamado autoempleo se convierte de esta manera en una opción.

En los sectores juveniles la participación laboral de los hombres jóvenes es muy significativa como operarios en sectores de la industria, construcción, en cambio la participación de las mujeres es significativa como empleadas de oficina.

Más de la mitad de los jóvenes de entre los 18 a los 29 años tienen una educación secundaria, uno de cada cuatro jóvenes aproximadamente posee educación superior, siendo en esta última la participación de las mujeres mayoritaria, lo cual no significa una mejor empleabilidad y remuneración para las mujeres.

A pesar de que la matrícula en los niveles superiores de educación es significativa, tales como universidades o institutos tecnológicos, la urgencia económica que enfrentan muchos de los jóvenes les predispone al abandono de los estudios, lanzándoles a un mundo donde la presión laboral y la competencia que enfrentan es alta. Para el caso de los jóvenes que están en edad de estudiar el bachillerato, el sistema educativo poco satisfactorio les enfrenta en un dilema entre la educación y el trabajo.

Es importante recalcar que se evidencia una discriminación hacia las personas jóvenes, puesto que los salarios de los adultos con similar formación casi triplican a la de los jóvenes.

Las agendas de políticas laborales en las tres últimas décadas en el Ecuador han ignorado sistemáticamente a los jóvenes, el trabajo juvenil ha sido considerado de manera indirecta, parcial y segmentada. Si bien se plantean políticas de producción y crecimiento económico, no se proponen estrategias específicas para generar empleo para la población joven.

A inicios de la década de los 90 se plantea la falta de correspondencia entre el sistema educativo y las necesidades de la economía, es decir de la adecuación de

los recursos humanos a las necesidades del mercado. Posteriormente al gobierno de Duran Ballén no ha existido un plan orientado específicamente hacia la juventud, los esfuerzos realizados se han enfocado hacia los derechos de los niños y adolescentes, logrando avances significativos en estos campos, sin embargo para los jóvenes no existen políticas nacionales que permita visualizarlos o identificarlos como parte importante del país y de su desarrollo económico.

Actualmente el Consejo Nacional de la Juventud y el Instituto Nacional de la Juventud cuentan con organismos especializados en temas de la juventud, que están trabajando en la generación de empleo a través de micro empresas, crédito productivo para este sector de la población.

Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento

(Serra, Krichesky, & Merodo, 2009)

Las dificultades de los docentes noveles tiene relación con el ámbito institucional donde se desenvuelven (escuelas, colegios) estas dificultades están dadas especialmente por las condiciones de adversidad en la que van a desarrollar su actividad docente y por la ausencia de dispositivos formales para la recepción de docentes principiantes, no existe un acompañamiento a su inicio laboral.

Un momento crítico en la trayectoria profesional de los docentes, es su ingreso a la actividad como educadores, las inseguridades en relación a la práctica docente, la confrontación con la realidad de las aulas genera dificultades y angustia en los docentes principiantes.

La etapa de inserción laboral es un momento clave en la trayectoria profesional docente, en ella han de realizar la transición de estudiantes a profesores, es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, durante el cual deben adquirir conocimientos profesionales, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

En los primeros años de trabajo, la práctica docente está asociada a estrategias de supervivencia, solventando problemas específicos como el aislamiento con sus compañeros y la dificultad para transferir el conocimiento adquirido en la universidad en su etapa de formación hacia sus educandos.

Resulta primordial la inclusión de políticas de apoyo a los docentes noveles. Los profesores mentores sería una opción destacada en los programas de iniciación docente.

Para comprender la inserción profesional de los educadores se tiene que acercarse a las características de las escuelas secundarias. Las escuelas secundarias registran un significativo aumento de la matrícula en la última década, en especial de los sectores de mayor pobreza, con una deserción de uno de cada cinco estudiantes, lo que dificulta retener a los educandos en las instituciones educativas, muchas de las escuelas tienen problemas de subsistencia y necesidades básicas insatisfechas de los jóvenes, tanto alimentarias como de salud, orillando a los jóvenes a trabajar para aportar al sustento económico familiar. Esta realidad se traduce en alumnos que no realizan casi ninguna de las actividades escolares, no estudian las lecciones, no realizan los trabajos o deberes, no llevan los útiles necesarios para su actividad escolar sin que les importe mucho las consecuencias de no hacerlo.

Las dificultades en los primeros años de los docentes son las siguientes: Manejo del grupo, de enseñanza y administrativas. La dificultad con respecto al manejo del grupo, está relacionada con la falta de experiencia, inseguridad, la dificultad del docente para intervenir en situaciones en las que debe ejercer control sobre el grupo. La dificultad de la enseñanza, si en verdad es de menor proporción que la anterior no deja de ser importante, el profesor novel considera que su formación no fue suficiente, en especial en temas relacionados al currículo y la organización de la clase. Las dificultades relacionadas a lo administrativo hacen referencia a los aspectos vinculados con las normativas y los procedimientos para la actividad del docente en la institución escolar.

El ingreso de un docente principiante a una institución educativa, generalmente lo hacen en condición de suplente, cuando ya ha iniciado el ciclo lectivo. Las orientaciones entorno a los contenidos que hay que enseñar permitirá situarlos en las prioridades de lo que hay que enseñar.

Los factores que dan lugar a condiciones más o menos favorables para el desempeño docente se destacan: Las características de los equipos directivos, la organización de las instituciones educativas, equipo docentes con liderazgo, compromiso del estudiante y sus representantes.

En conclusión las principales dificultades que tienen los docentes principiantes se relacionan con el Manejo de grupo, en especial lo referente a la disciplina del aula y la enseñanza en lo que tiene relación a captar el interés de los alumnos.

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito

(Espinosa & Esteves, 2006)

Los jóvenes quiteños perciben una creciente inestabilidad laboral, y dentro de sus estrategias personales para enfrentar el desempleo incluye la posibilidad de migrar fuera del país.

La perspectiva de los jóvenes sin experiencia laboral en la economía y por ende del mercado laboral en el Ecuador es que ha empeorado a partir de la dolarización, en este contexto conseguir empleo se ha vuelto sumamente competitivo, se exige un alto nivel educativo y académico y se demanda contar con experiencia. Para los jóvenes conseguir su primer empleo se vuelve un aspecto imperioso, de esto se aprovechan los empleadores para explotarlos en la remuneración. Los jóvenes valoran la educación, aunque son muy críticos de la formación recibida, la carrera elegida y la procedencia de la institución educativa adquiere importancia para los empleadores.

Las expectativas laborales de los jóvenes de niveles socio-educativo medios y altos son la estabilidad, remuneración no muy baja, y reconocimiento de sus aportes. Para los jóvenes de menor nivel socio-educativo lo más importante es ser tratados con respeto y no ser explotados en su remuneración.

Dentro de los elementos claves para conseguir un buen empleo, los jóvenes destacan una buena formación, el contar con experiencia práctica en su campo, les facilita el objetivo así como dejar una buena imagen en la entrevista de trabajo.

Los obstáculos que enfrentan los jóvenes para su inserción laboral son múltiples, en especial el desfase que encuentran entre la teoría aprendida en las aulas universitarias y la práctica en los lugares de trabajo, otra disyuntiva es el elegir entre el sector público y el privado, aunque se observa que en los dos sectores se requiere de “palancas” para su inserción, también perciben al sector público como el de mayor estabilidad laboral.

La iniciación laboral de los jóvenes en muchos casos empieza estando aun en el colegio o en la universidad, generalmente con el propósito de financiarse sus estudios. Muchos jóvenes y niños tienen que abandonar sus estudios para ayudar económicamente a sus familias, los peligros que pasan especialmente en la calle, la falta de educación es el principal obstáculo para mejorar sus condiciones de trabajo.

En la última década se produjo un deterioro de las condiciones de trabajo, reflejadas en el incremento del desempleo y del subempleo, lo que incrementa la participación de los jóvenes en el sector informal.

Dentro de las pautas para la elaboración de políticas, programas y proyectos para fomentar y mejorar la inserción laboral en los jóvenes se recomienda. La educación como punto de partida, los jóvenes coinciden en que la educación es fundamental para acceder al mercado laboral, en la que la permanencia en el sistema educativo, la calidad de la formación, son claves para acceder a su inserción laboral, por otro lado la relación entre educación y el mercado laboral se observa una falta de experiencia laboral previa a la terminación de los estudios.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

“La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, y crítico, que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes en cualquier campo del conocimiento”. (Solano Pinzón, 2008)

Este proyecto investigativo se desarrolló en los establecimientos educativos en los que laboran los titulados investigados y sus empleadores, por su naturaleza fue de tipo descriptiva por cuanto, permitió hacer una descripción detallada de la situación de los investigados, cualitativo porque sirvió de base para el análisis de las razones o motivos del comportamiento de los investigados, cuantitativa porque se obtuvo los datos para cuantificar e interpretar los resultados y no experimental pues las situaciones que se consideran para la investigación ya existen.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron:

Descriptivo. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir”. (Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997).

En el presente proceso investigativo, el tipo de investigación que se utilizó fue la investigación descriptiva, cuyo propósito es describir los hechos que conforman el problema, presentando los elementos que lo caracterizan e identifican, como los aspectos personales, laborales y de formación de los titulados investigados.

Cualitativo. “Es una vía de investigar sin mediciones numéricas, tomando encuestas, entrevistas, descripciones, puntos de vista de los investigadores, reconstrucciones de los hechos”. (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004).

Esta investigación fue de tipo cualitativo, el propósito fue calificar las razones o motivos del comportamiento de los titulados investigados.

Cuantitativo. “Toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Utiliza la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que investiga. Se utiliza necesariamente el Análisis Estadístico”. (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004).

Para desarrollar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica fue necesario cuantificar los datos obtenidos en la investigación para su análisis e interpretación.

Método analítico. “Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías”. (Ruiz, 2007)

Para comprender la problemática de los titulados investigados fue necesaria la descomposición de las tareas que realizan los titulados en cada una de sus partes.

Método sintético. “Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades”. (Ruiz, 2007)

Analizadas las tareas realizadas por los titulados, se tenía que reconstruir metódicamente dichas tareas para llegar a una comprensión cabal de las problemáticas encontradas.

Método Inductivo. “La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Cabe destacar que los procedimientos de la inducción sólo permiten establecer relaciones entre hechos empíricos (leyes empíricas); para formular leyes teóricas que expliquen a aquéllas, es necesario apoyarse en otros planteamientos teóricos existentes en los marcos de la ciencia de que se trate”. (Ruiz, 2007)

Método Deductivo. “La deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Proviene de deductivo que significa descender. Este método fue ampliamente utilizado por Aristóteles en la silogística en donde a partir de ciertas premisas se derivan conclusiones: por ejemplo, todos los hombres son mortales, Sócrates es hombre, luego entonces, Sócrates es mortal”. (Ruiz, 2007)

Los métodos inductivos como deductivos no pueden existir por si solos, es necesaria la coexistencia de los dos métodos para alcanzar afirmaciones de carácter general o particular que se realizan en esta investigación.

Investigación no experimental. “Las investigaciones no experimentales son aquellas en las cuales el investigador no tiene el control sobre la variable independiente, como tampoco conforma a los grupos del estudio. En estas investigaciones, la variable independiente ya ha ocurrido cuando el investigador hace el estudio. O sea, ha ocurrido un cierto fenómeno, que es tomado como variable independiente”. (Briones, 1996)

Esta investigación fue no experimental, las situaciones que se toman en cuenta para este estudio ya existen y el investigador no tuvo control sobre los resultados encontrados.

Entre las técnicas empleadas en esta investigación fueron:

Observación Directa y Abierta. “Es aquella en la que el investigador entra en contacto inmediato con el objeto de observación. Se denomina abierta cuando el observador no participa de las actividades que realizan los sujetos observados, sino solamente es testigo de lo que ocurre en estas actividades”. (Alfaro Calderón, 2009)

La investigación fue realizada en los establecimientos educativos donde laboran los investigados, directamente con ellos, sin ninguna forma de participación de las actividades investigadas por parte del investigador.

La encuesta. “Es una de las técnicas más utilizadas de la investigación social cuantitativa, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación” (Briones, 1996).

El proceso investigativo de este trabajo, en un gran porcentaje se lo realizó mediante esta técnica, para lo cual se utilizó como instrumento los cuestionarios diseñados para recabar la mayor información posible de los sujetos investigados. Los cuestionarios fueron los siguientes:

Cuestionarios a docentes, que permitió obtener información específica sobre el titulado

Cuestionario de tareas del Trabajo Docente que fue aplicado tanto a Empleadores como a Titulados.

La entrevista. “La entrevista permite un acercamiento directo a los individuos de la realidad. Se considera una técnica muy completa. Mientras el investigador pregunta, acumulando respuestas objetivas, es capaz de captar sus opiniones, sensaciones y estados de ánimo, enriqueciendo la información y facilitando la consecución de los objetivos propuestos. La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando”. (Murillo Torrecilla, García Hernández, Martínez Garrido, Martín Martín, & Sánchez Gómez)

Para desarrollar esta investigación fue necesaria la utilización de la entrevista estructurada en la que “El investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular. Prepara por tanto una gran batería de preguntas que irán coordinadas por un guión realizado de forma secuenciada y dirigida”.

(Murillo Torrecilla, García Hernández, Martínez Garrido, Martín Martín, & Sánchez Gómez)

Como instrumento de la entrevista se utilizó el guion con las siguientes interrogantes:

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

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

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

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

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

¿Cree usted que la institución educativa que usted dirige está preparada para incluir a docentes y educandos con capacidades especiales?

2.3. Preguntas de investigación

TITULADOS

Las preguntas de la investigación para los titulados permitió el acercamiento de la realidad de los sujetos estudiados en distintas esferas como:

- Características personales de los docentes.
- Características laborales del docente profesional de Educación Básica de la UTPL
 - Las características laborales y nivel ocupacional actual del docente.
 - Valoración del docente con respecto a su profesión.
 - Satisfacción docente.

- Inventario de tareas del trabajo docente del titulado.
 - Aspectos Metodológicos-Didácticos.
 - Autoevaluación de la práctica docente
 - Aspectos sobre la investigación educativa.
 - Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
 - Interacción profesores, padres de familia y comunidad.
 - Profesores y trabajo en equipo.
 - Formación

Todas estas esferas se investigaron utilizando el cuestionario diseñado para ese efecto (VER ANEXO 2).

EMPLEADORES

Las preguntas de la investigación para los titulados y empleadores o directivos de los titulados, permitió contrastar la autoevaluación que tienen los titulados y la percepción que los directivos o empleadores tienen del desempeño de los titulados de la UTPL en las siguientes esferas.

- Inventario de tareas del trabajo docente del directivo.
 - Aspectos Metodológicos-Didácticos.
 - Autoevaluación de la práctica docente
 - Aspectos sobre la investigación educativa.
 - Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
 - Interacción profesores, padres de familia y comunidad.
 - Profesores y trabajo en equipo.
 - Formación

Estas esferas se investigaron utilizando el cuestionario diseñado para ese efecto. (VER ANEXO 3)

2.4. Contexto

En 1976 en la ciudad de Loja-Ecuador, La Universidad Técnica Particular de Loja crea la Modalidad Abierta y a Distancia como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional que requería obtener su título profesional.

El presente estudio investigativo se lo realizó en una muestra de los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL en la titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica y sus empleadores.

Los datos recabados por esta investigación facilitaron el conocimiento del aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional, permitiendo obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como permitió detectar necesidades de formación y capacitación continuada y permanente de los investigados.

2.5. Población y muestra

De los 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, quienes recibieron su Título en el periodo comprendido entre los años 2007 al 2012, así como a sus empleadores, la UTPL procedió a designar una muestra de 7 titulados a investigar, de esta muestra proporcionada por la UTPL, se investigó a 5 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.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Dentro del talento humano se encuentran el investigador, el director de proyecto, los titulados en Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL, y los empleadores, Se contó con la colaboración institucional de la UTPL con su base de datos de los titulados, que permitió un primer acercamiento a los titulados a investigar, así como de su biblioteca virtual y la guía de trabajo de fin de titulación.

Entre los materiales que se utilizaron para esta investigación constan: materiales de oficina como: lapiceros, lápices 2B, hojas de papel tamaño A4, borradores, carpetas. Equipos como: teléfono, computador, impresora, cámara de video, cámara fotográfica.

Los recursos económicos requeridos para esta investigación fueron solventados por el investigador, en lo que refiere a la transportación dentro de la provincia de Pichincha, la adquisición de los materiales necesarios para la investigación, comunicación telefónica y alimentación.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

En el proceso investigativo se requirió realizar una investigación previa de la ubicación de los titulados a investigar para lo cual se procedió de la siguiente manera:

Luego de conocer la muestra de titulados a investigar y con la base de datos proporcionada por la UTPL, se procedió a un primer acercamiento de los titulados por teléfono, de aquellos titulados que constaba su número telefónico en la base de datos proporcionada por la UTPL. En los casos en que no existía esa información se procedió a ubicarlos utilizando las redes sociales como el Facebook o la base de datos del Consejo Nacional Electoral (CNE).

El proceso de ubicación de los titulados fue difícil, puesto que no se tenía la información suficiente para ubicarlos, es así que al proceder a ubicar a los titulados con las direcciones que consta en la base de datos del Consejo Nacional Electoral, estas direcciones no existían o en su defecto no correspondían a los titulados a investigar. De todos modos se pudo lograr la ubicación de 5 de los 7 titulados correspondientes a la muestra a investigar, de los dos restantes titulados los

esfuerzos por ubicarlos fueron vanos, puesto que los datos para su ubicación eran insuficientes o desactualizados.

Posteriormente al primer acercamiento y luego de socializar el motivo de nuestra investigación se concretó citas en sus lugares de trabajo para poder aplicar los instrumentos investigativos (cuestionarios), en este punto cabe resaltar la predisposición y colaboración de todos los titulados investigados, no así, la falta de colaboración y apertura de parte de los empleadores de los titulados, que de una u otra forma mostraron poca colaboración a la investigación, teniendo en muchos de los casos acudir en más de dos ocasiones al establecimiento educativo para poder aplicar los instrumentos investigativos destinados para ellos.

Previo a la aplicación de los instrumentos investigativos se procedió a llenar la ficha de contacto (VER ANEXO 1), diseñada para dar constancia de la aplicación de los instrumentos investigativos a los titulados y empleadores.

Posteriormente a la aplicación de los instrumentos se procedió al registro fotográfico de los titulados y empleadores. (VER ANEXO 4).

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la interpretación, análisis y discusión de los resultados, se utilizó una serie de operaciones, de clasificación, registro y tabulación de los resultados, se utilizó las herramientas del paquete informático de Excel, el cual facilitó la tabulación de los datos y la elaboración y presentación de gráficos estadísticos para una mejor visualización y comprensión de los resultados.

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

Se procedió a indagar y a observar las características individuales, académicas y laborales de los titulados.

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

Se investigó las características personales de los investigados como la ubicación geográfica de su trabajo, edad y sexo.

3.1.1.1. *Ubicación geográfica.*

TABLA 1: Ubicación geográfica de los titulados

Nombre del Titulado	Establecimiento educativo donde trabaja	Cantón	Provincia
SIMBA POZO DOLORES LORENA	Escuela “Glend Side de Fe y Alegría”	Quito	Pichincha
SIMBAÑA CORO MONICA MARLENE	Escuela Fiscal “Riobamba”	Quito	Pichincha
SIMBAÑA RAMIREZ CRISTINA EULALIA	Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”	Quito	Pichincha
TAMAYO FREIRE GUICELLY MARGARITA	Centro de Educación “Sixto Durán Ballén”	Quito	Pichincha
TAPIA HERNANDEZ GERMAN ARTURO	Unidad Educativa “Juan Pablo II del Condado”	Quito	Pichincha

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la ubicación geográfica de los titulados investigados se observó que todos los investigados laboran en el Cantón Quito de la provincia de Pichincha. Esto se debe a que la muestra asignada por la UTPL está relacionada con el lugar de residencia del investigador.

3.1.1.2. **Edad.**

TABLA 2; Pregunta. 3: Edad de los titulados

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 20 años	0	0%
21 a 30 años		0%
31 a 40 años	4	80%
41 a 50 años	1	20%
51 y más años	0	0%

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

“La presencia femenina en el mercado de trabajo aumentó especialmente en los grupos de 25 a 34 años y 35 a 44 años. Este fenómeno muestra un cambio notable respecto del patrón tradicional femenino en el mercado laboral: ingresar siendo jóvenes, retirarse en la etapa de crianza temprana de los hijos y tratar de reingresar pasado ese período, pero en menor número. Hoy en día, cada vez son más las trabajadoras activas y empresarias en edad reproductiva, con niños pequeños a su cargo, muchas de ellas jefas de hogar, que permanecen o al menos intentan permanecer en el ámbito productivo, la mayor parte de su ciclo vital, en trabajos de tiempo completo”. (Bonder, 2003). Lo mencionado corrobora plenamente los datos estadísticos presentados en este informe, en donde se observa el predominio del sexo femenino comprendido entre los 31 a 40 años de edad.

3.1.1.3. **Sexo.**

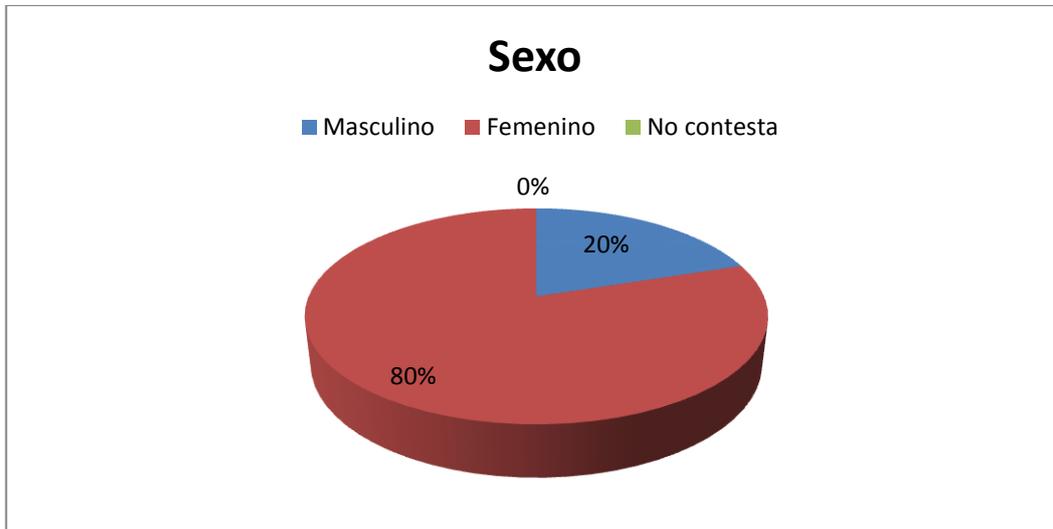


FIGURA 1; Pregunta. 4: Sexo de los titulados

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Bonder (1991) expresa que “la docencia es una opción mayoritariamente de la mujer excepto en las escuelas técnicas y en la universidad. Ellas representan casi totalidad de los docentes en el nivel preescolar, tres cuartos en la escuela primaria, la mitad en la enseñanza secundaria y una minoría en la educación superior” (p. 29). Lo mencionado confirma plenamente los datos estadísticos en el presente informe, en donde se observa el predominio del sexo femenino en ejercicio de la función docente.

3.1.2. **Características académicas de los titulados.**

Se investigó las características académicas de los investigados como el sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato, el tipo de educación y el nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura.

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

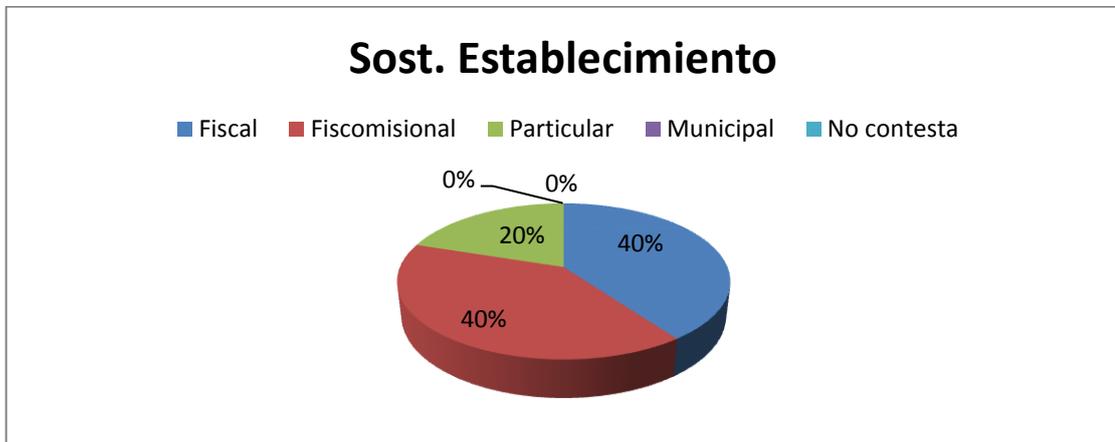


FIGURA 2: Pregunta. 5.1: Sostenimiento del establecimiento donde obtuvo el bachillerato
Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

En el Ecuador la cobertura de la demanda de educación en los niveles básicos y de bachillerato mayoritariamente la asume el estado, a través de los establecimientos fiscales, fiscomisionales y municipales. Lo mencionado tiene relación con lo observado en la figura de los datos estadísticos encontrados en esta investigación, en donde se aprecia el predominio los establecimientos fiscales y fiscomisionales sobre los establecimientos de educación particular en donde obtuvieron el bachillerato los titulados investigados.

3.1.2.2. **Tipo de educación.**

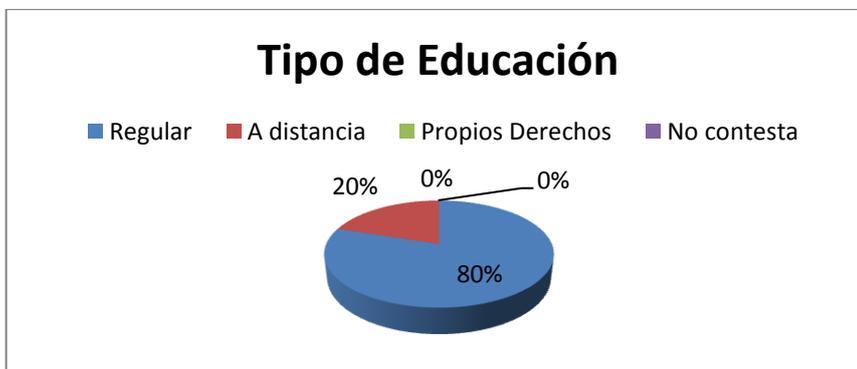


FIGURA 3; Pregunta 5.2: Tipo de educación

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La necesidad de educación como medio de superación de las personas en nuestro país está cubierta mayoritariamente por establecimientos educativos con régimen regular para la formación en los niveles básicos y medios, pero para las personas que por motivos económicos o falta de tiempo no pueden acceder a una formación con régimen regular, la alternativa es la educación a distancia, siendo esta relativamente nueva, y por ende poco difundida. Lo mencionado tiene relación con lo observado en la figura de los datos estadísticos encontrados en esta investigación, en donde se observa el predominio de los establecimientos de tipo regular a los de distancia en donde obtuvieron su bachillerato los titulados investigados.

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

TABLA 3; Pregunta 6: Indique el número de títulos obtenidos

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno
1		5

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La Modalidad abierta y a Distancia de la UTPL fue creada en 1976 como respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional y particulares que requería su título profesional para seguir ejerciendo la docencia. Los datos estadísticos en el presente informe indican que esta necesidad ha sido satisfecha plenamente.

3.1.3. **Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.**

En este punto se analizó las características laborales de los titulados investigados como el grado de relación entre los estudios realizados y su ocupación actual, número de establecimientos donde labora, cargo que ocupa actualmente y características del trabajo actual.

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.**



FIGURA 4; Pregunta 7: Marque con una X en la situación laboral en la que se encuentra
 Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La figura de los datos estadísticos encontrados, indica que la totalidad de los titulados investigados trabajan en relación con la formación universitaria recibida en la UTPL, la experiencia docente va desde los 7 a los 25 años y no realizan trabajos fuera de la docencia que representen un ingreso económico para sus hogares.

3.1.3.2. **Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.**

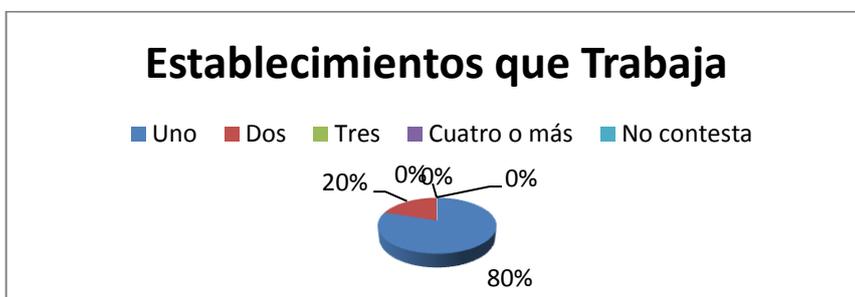


FIGURA 5; Pregunta 12: Número de establecimientos educativos o institucionales en los que trabaja en la actualidad

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

En febrero de este año la Asamblea Nacional aprobó la ley en la que la jornada laboral de los docentes se establecía en 40 horas pedagógicas semanales, pero el presidente Rafael Correa con su facultad de veto cambió la jornada laboral del docente a 40 horas reloj, lo que hace casi imposible que el docente pueda laborar en dos o más instituciones educativas. La figura de los datos estadísticos del presente informe confirma lo anteriormente expuesto ya que una minoría de titulados investigados laboran en dos instituciones.

3.1.3.3. **Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.**

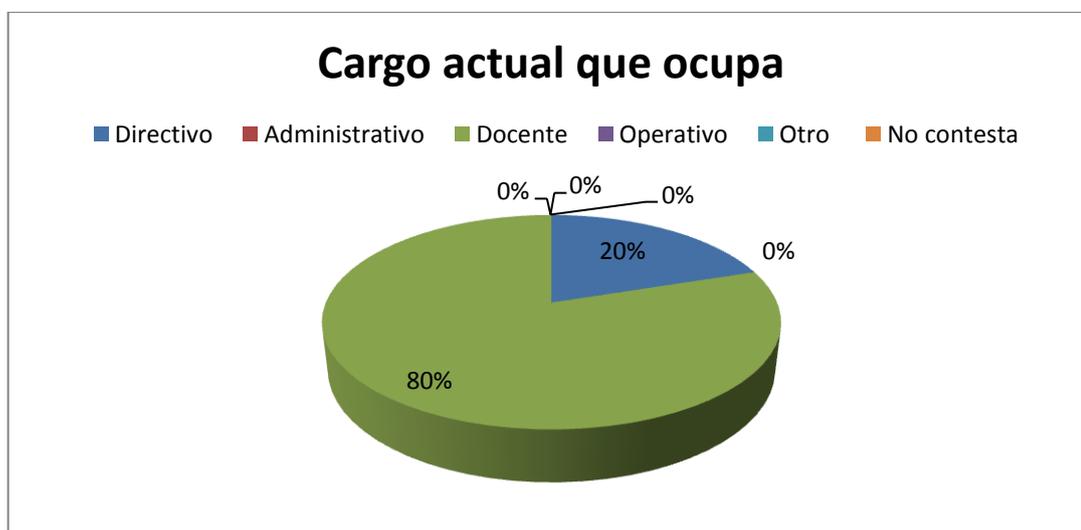


FIGURA 6; Pregunta 13: Señale el cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La figura de los datos recabados a los investigados indica que la mayoría de los titulados ejerce un cargo de docente, la minoría ostenta funciones directivas, esto se debe básicamente a una falta de continuidad en su formación, que no les permite acceder a cargos directivos.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

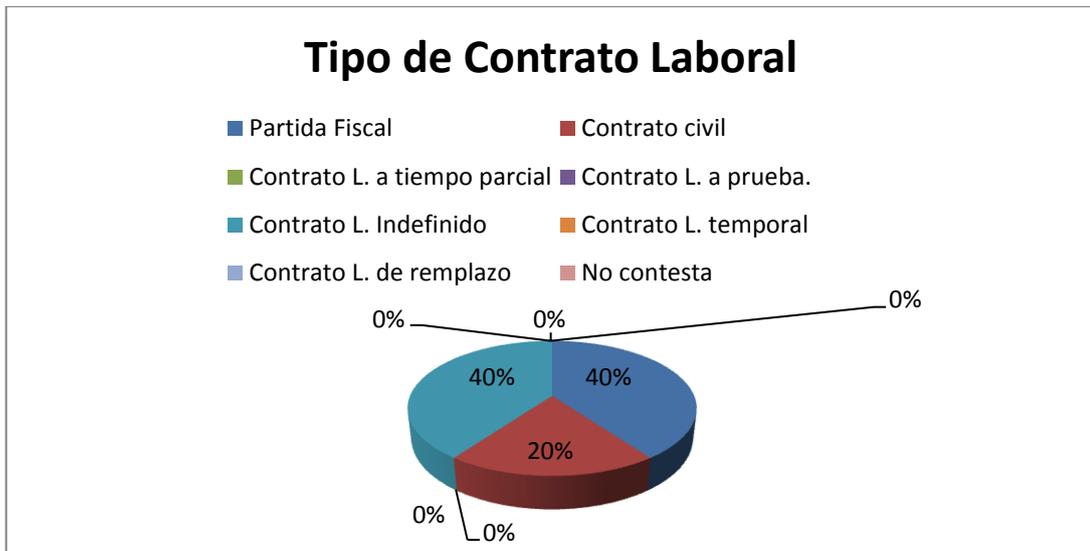


FIGURA 7; Pregunta 15.1: tipo de contrato laboral

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La formación recibida en la UTPL brinda a los titulados investigados estabilidad laboral, la figura de los datos estadísticos del presente informe sustenta lo anteriormente expuesto ya que mayoría de titulados investigados tienen relación de dependencia con el Ministerio de Educación o contrato indefinido.

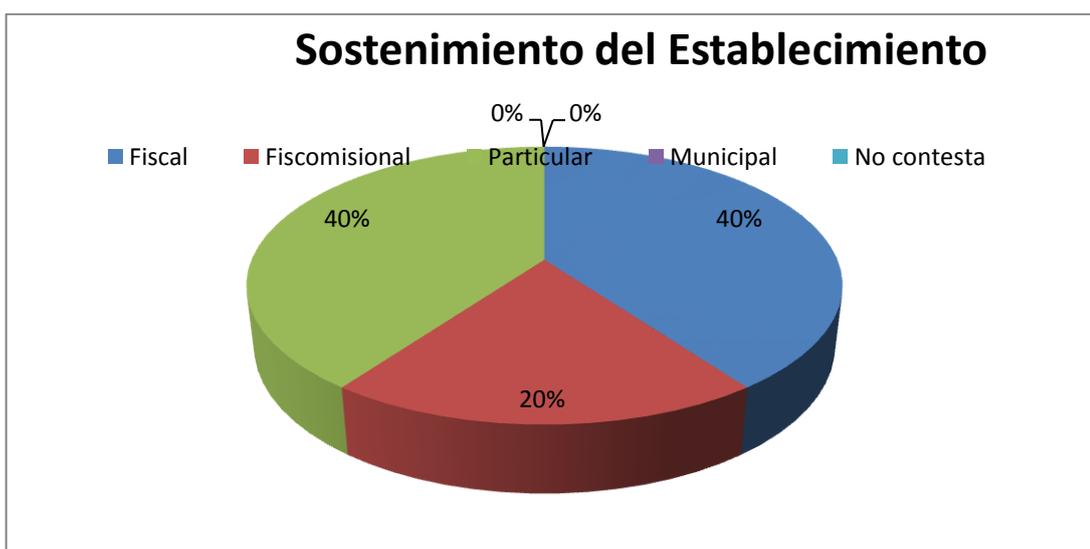


FIGURA 8; Pregunta 15.2: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Siendo la cobertura de la educación en nuestro país mayoritariamente por establecimientos fiscales y fiscomisionales y en un porcentaje menor por los establecimientos particulares, la figura de los datos estadísticos en el presente informe demuestran que hay correlación con lo anteriormente expuesto, ya que el sostenimiento de las instituciones educativas donde laboran los titulados investigados en su mayoría tienen un sostenimiento fiscal y fiscomisional.

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

Se investigó a los titulados y sus empleadores la relación que existe entre su formación recibida en la UTPL y su 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.

A criterio de los titulados investigados la formación universitaria del docente de Educación Básica tiene un alto grado de relación con la actividad docente, ya que la formación recibida permite enfrentar de una forma adecuada los distintos problemas como los pedagógicos, de planificación y muchos más que se presentan a diario en la actividad del trabajo docente.

A criterio de los directivos siempre es mejor contar con docentes que tengan una formación universitaria, ya que están mejor preparados para realizar con éxito la actividad educativa, por lo tanto existe un alto grado de relación.

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.

La formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social debe ser una preocupación de las universidades, que tiene que potencializar en sus estudiantes el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad

y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos y competencias en un compromiso ético y social.

A criterio de los titulados investigados la capacidad de poder enseñar, se ve facilitada con un adecuado dominio de las competencias tanto generales como específicas, que necesariamente tiene que ejecutar un docente, para lograr que los educandos aprendan a aprender.

A criterio de los empleadores, si un docente no adquirió un buen dominio de las competencias tanto generales como específicas, difícilmente logrará hacer un trabajo de calidad y calidez con los estudiantes.

Valoración docente de la profesión

3.2.3. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado.

Las alternativas de trabajo con el título profesional de docente de Educación Básica son muy variadas, a los titulados investigados se les presento 12 variables posibles de elección de opciones de trabajo que podrían desempeñar con su título de docente obtenido en la UTPL. Los resultados encontrados se presentan a continuación.

Rector o Director

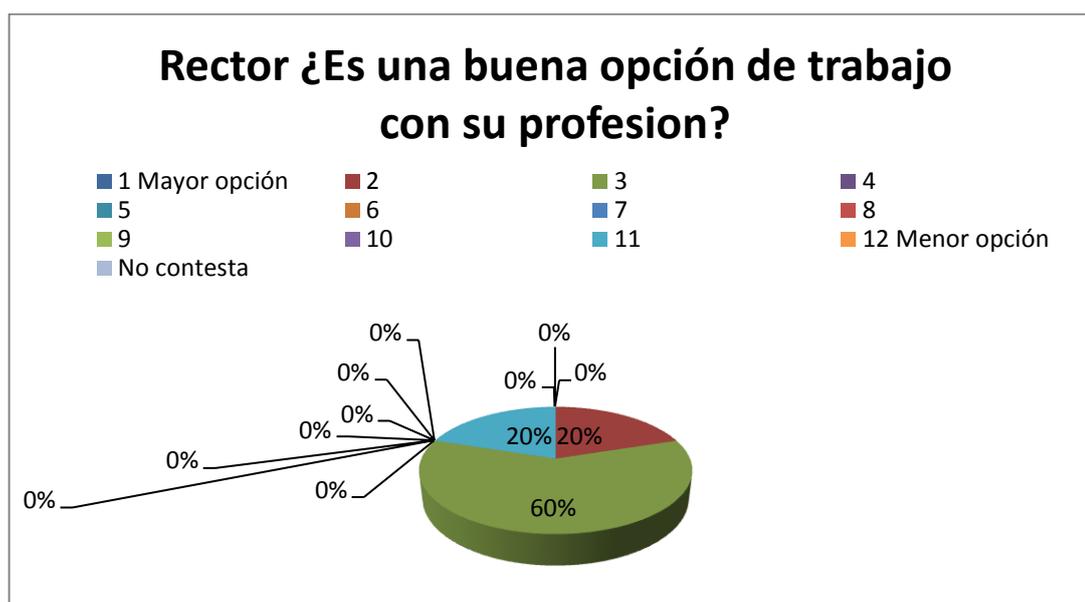


FIGURA 9; Pregunta 18.1: Rector o Director

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La falta de continuidad en la formación de los titulados relega la posibilidad de acceder a cargos directivos o de rector de los titulados, la figura de los datos estadísticos observados en la investigación corroboran lo anteriormente expuesto ya que se observó que un poco más de la mitad de los titulados investigados consideran el acceder a un cargo directivo o de rector en tercer lugar.

Gerente de ONG

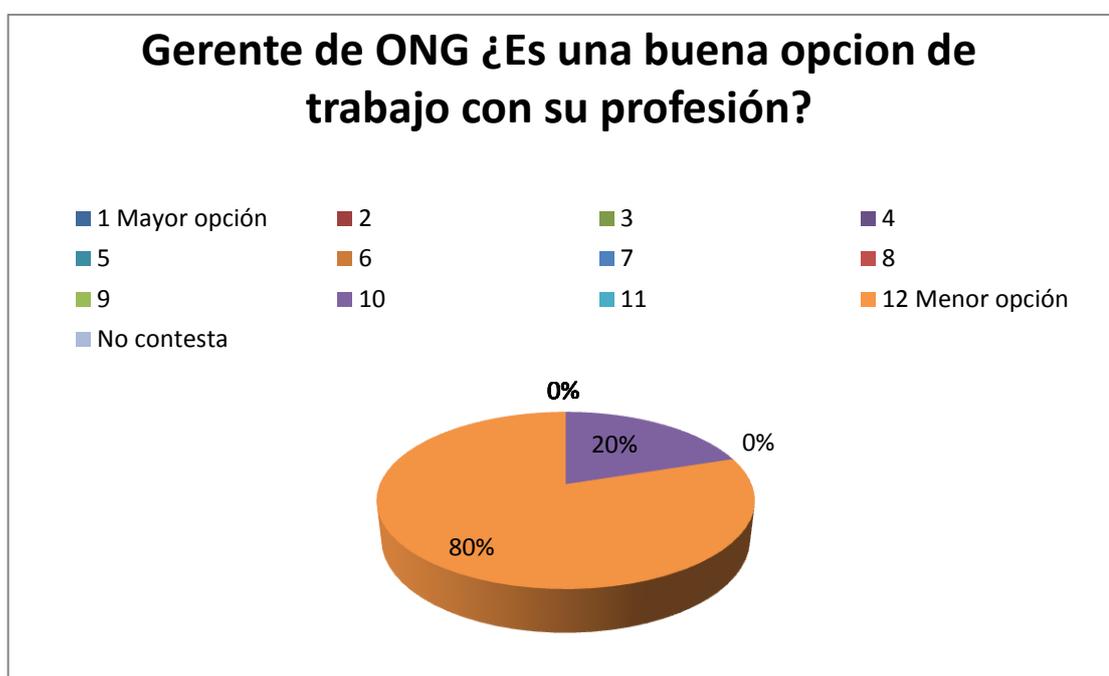


FIGURA 10; Pregunta 18.2: Gerente de ONG

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La gran mayoría de los titulados investigados consideran como última opción el de acceder a un cargo de Gerente de una ONG, posiblemente se deba a que la formación recibida en la licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL no brinda conocimientos específicos de administración y gerencia.

Consultor Educativo

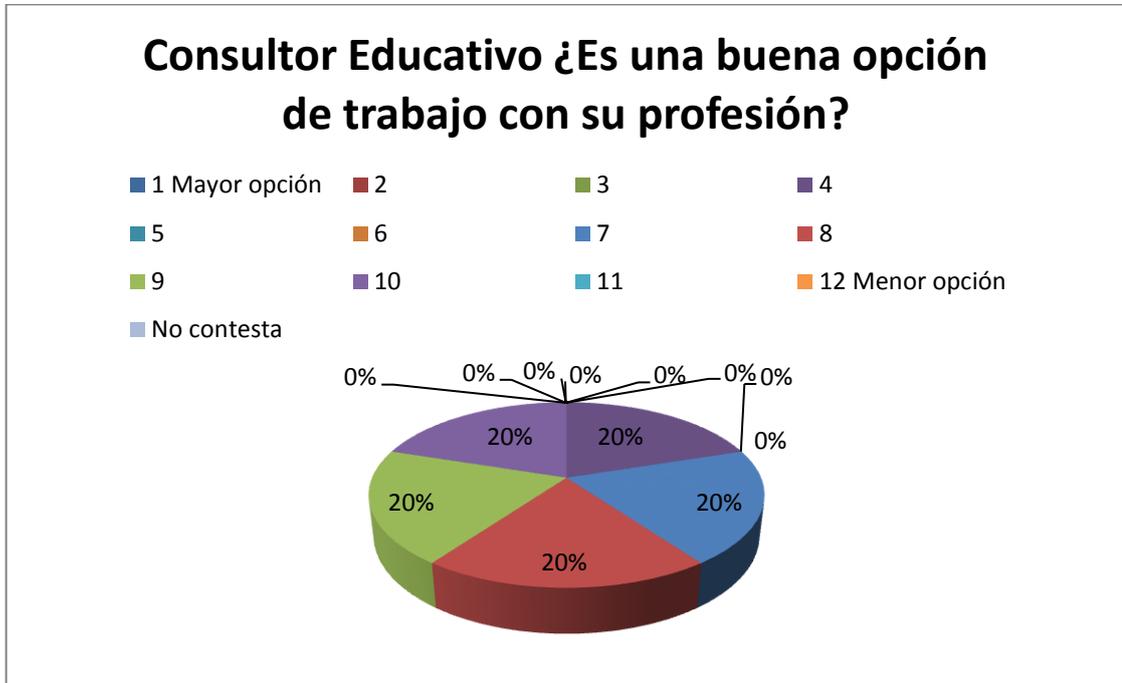


FIGURA 11; Pregunta 18.3: Consultor Educativo

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Los titulados investigados, califican su formación para desempeñar funciones de consultor educativo en diversos grados, la figura de los datos estadísticos del presente informe expresa el criterio tan amplio de los titulados, ya que no existe una opinión mayoritaria para esta pregunta.

Cargo burocrático

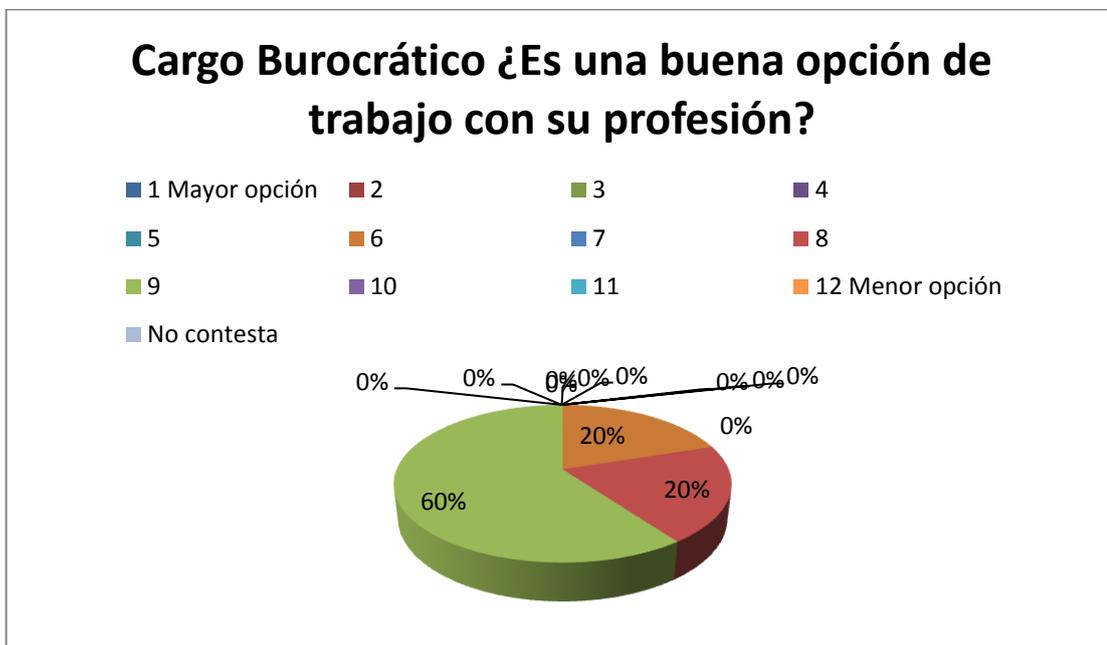


FIGURA 12; Pregunta 18.4: Cargo burocrático

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La figura de los datos estadísticos encontrados ubican a la opción mayoritaria para esta pregunta en el noveno lugar, la formación especializada en educación que recibieron los titulados investigados relegan a puestos muy secundarios esta opción.

Investigador Educativo

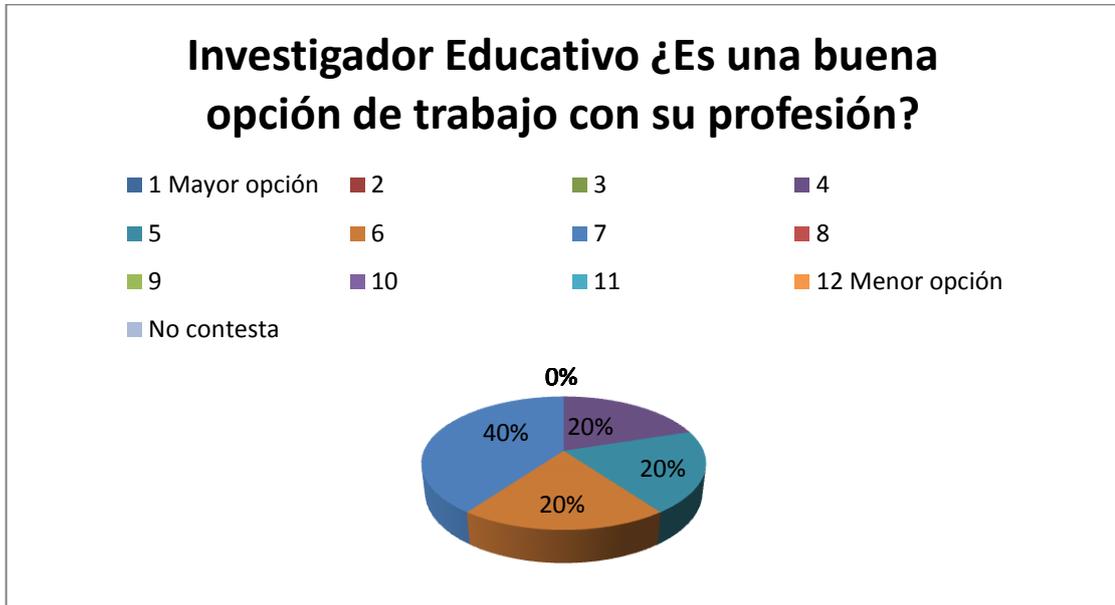


FIGURA 13; Pregunta 18.5: Investigador educativo

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTP

La educación de cuarto nivel como maestrías y doctorados, especializa a los profesionales en el campo de la investigación, los titulados investigados por diversos motivos no han podido o no han querido seguir su formación de cuarto nivel, es por eso que la opción mayoritaria en esta pregunta se encuentra en séptimo lugar.

Docente de Educación Básica

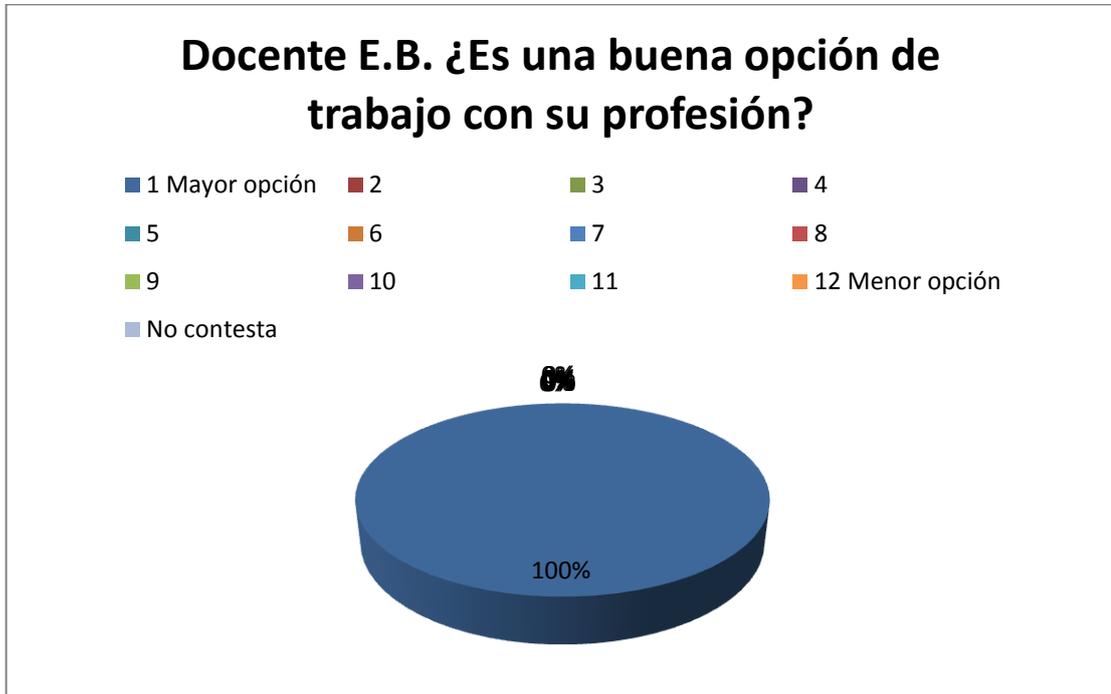


FIGURA 14; Pregunta 18.6: Docente de Educación Básica

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Para los titulados investigados la formación recibida en la UTPL les capacita plenamente para ejercer el trabajo de docente de Educación Básica de ahí que la totalidad de los titulados investigados consideren como la mejor opción de trabajo, la de ejercer como docente de Educación Básica.

Docente de Bachillerato

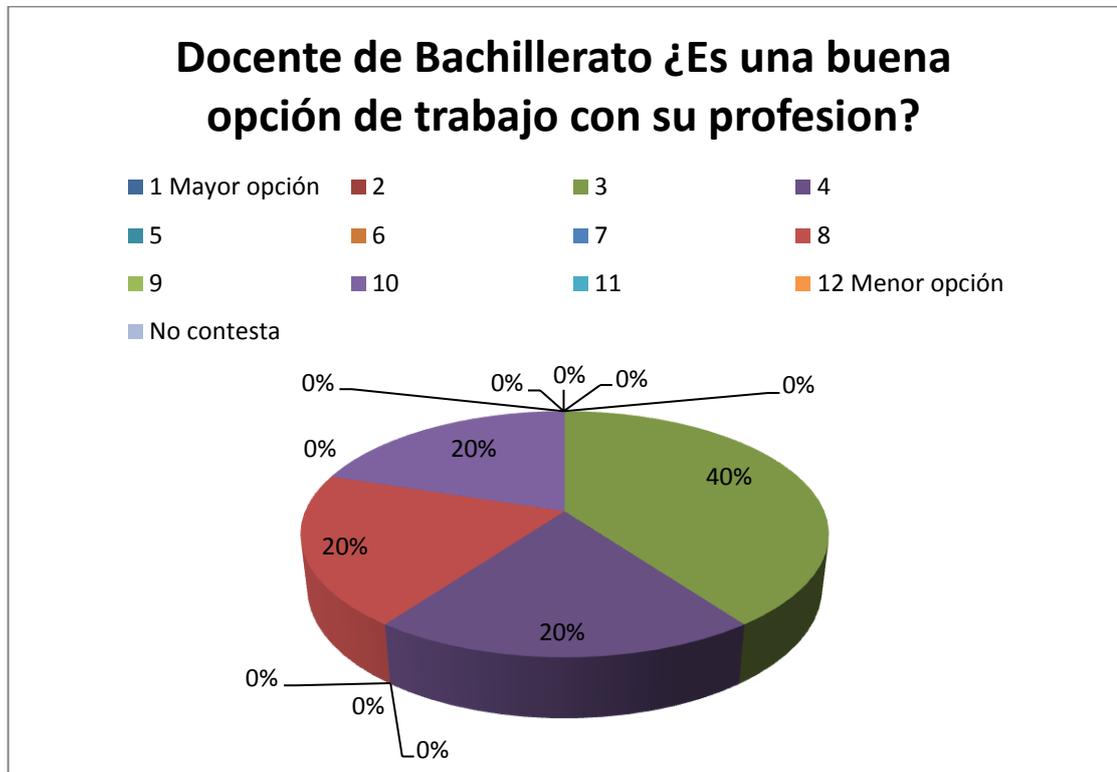


FIGURA 15; Pregunta 18.7: Docente de Bachillerato

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La formación que se imparte en la educación básica está orientada a que el educando adquiera hábitos, habilidades, destrezas, así como competencias que le servirán de base para desarrollar estudios posteriores, la formación de los titulados en Educación Básica les califica para desempeñar dicha función, no así la formación que se imparte a nivel de bachillerato, donde los contenidos de las materias es más especializada, los datos estadísticos del presente informe expresa el criterio diverso que tienen los titulados investigados de esta alternativa de trabajo, ubicándose en tercer lugar como opción mayoritaria.

Docente Universitario

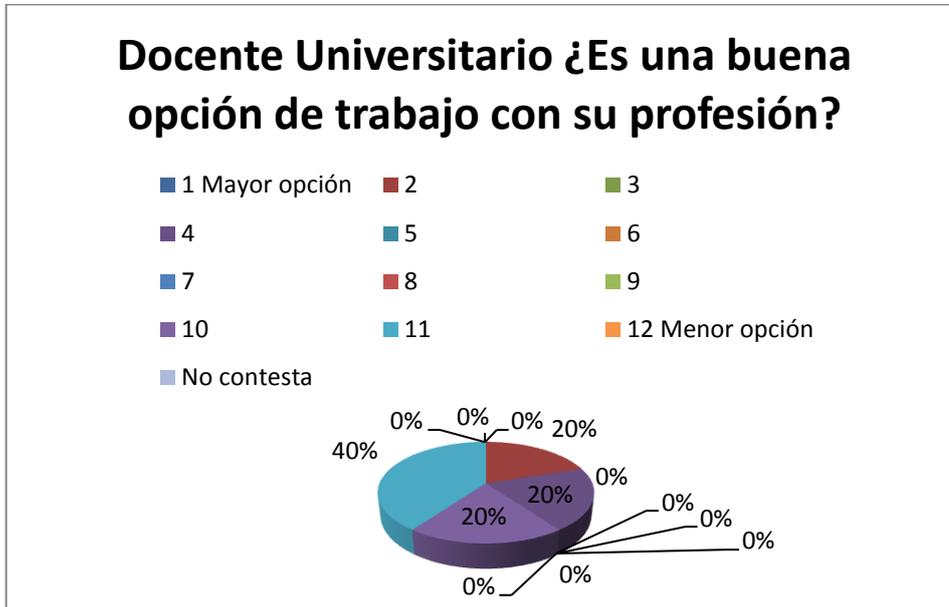


FIGURA 16; Pregunta 18.8: Docente Universitario

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTP

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, aprobado por el Consejo de Educación Superior el 31 de octubre del 2012, establece como requisito para ser docente universitario. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, requisito que limitaría en gran medida esta opción. La figura de los datos estadísticos del presente informe ratifica lo anteriormente expuesto ya que mayoría de titulados investigados ubica esta opción en el onceavo lugar.

Terapia psicopedagógica

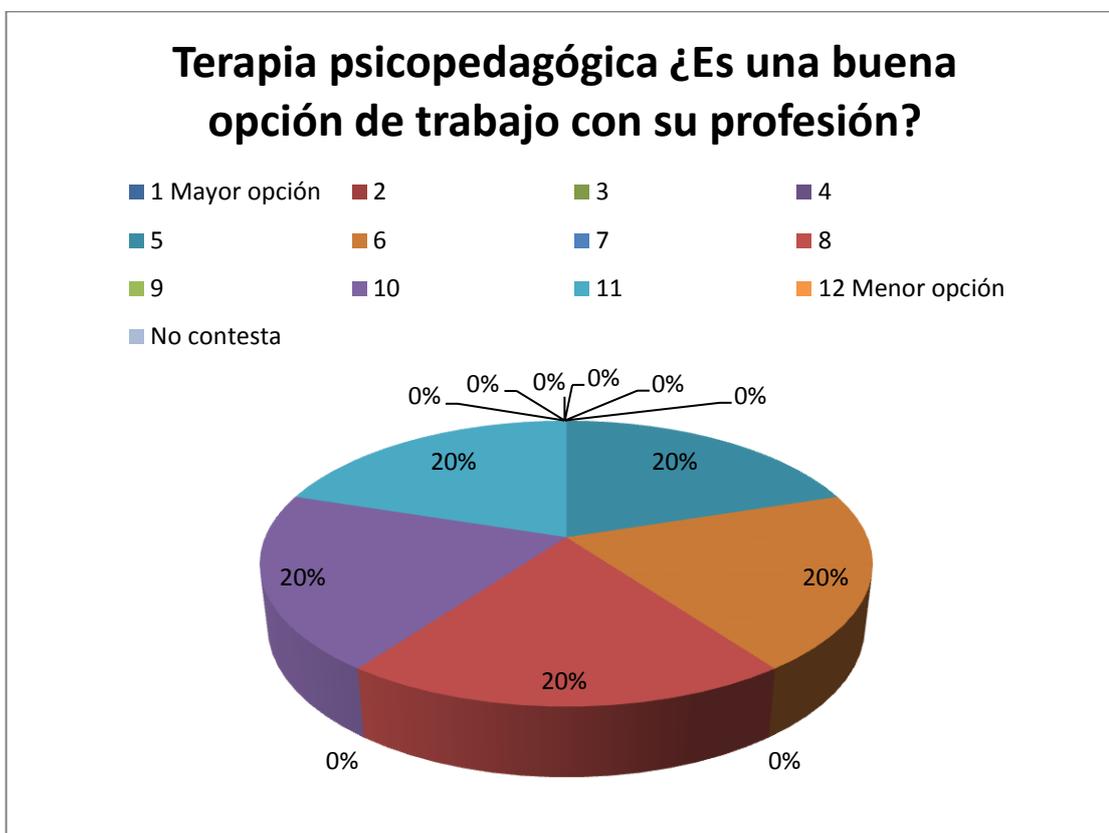


FIGURA 17; Pregunta 18.9: Terapia Psicopedagógica

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La psicopedagogía es una rama de la psicología que se encarga de estudiar, prevenir y corregir las dificultades de aprendizaje que puede presentar un individuo, la formación del docente en educación Básica está encaminada a la formación y el aprendizaje de los estudiantes de nivel básico en general, la figura de los datos estadísticos del presente informe, revela los diferentes criterios que tienen los titulados de desempeñar eficientemente esta alternativa de trabajo, pues no existe una opción mayoritaria para esta alternativa.

Tareas dirigidas

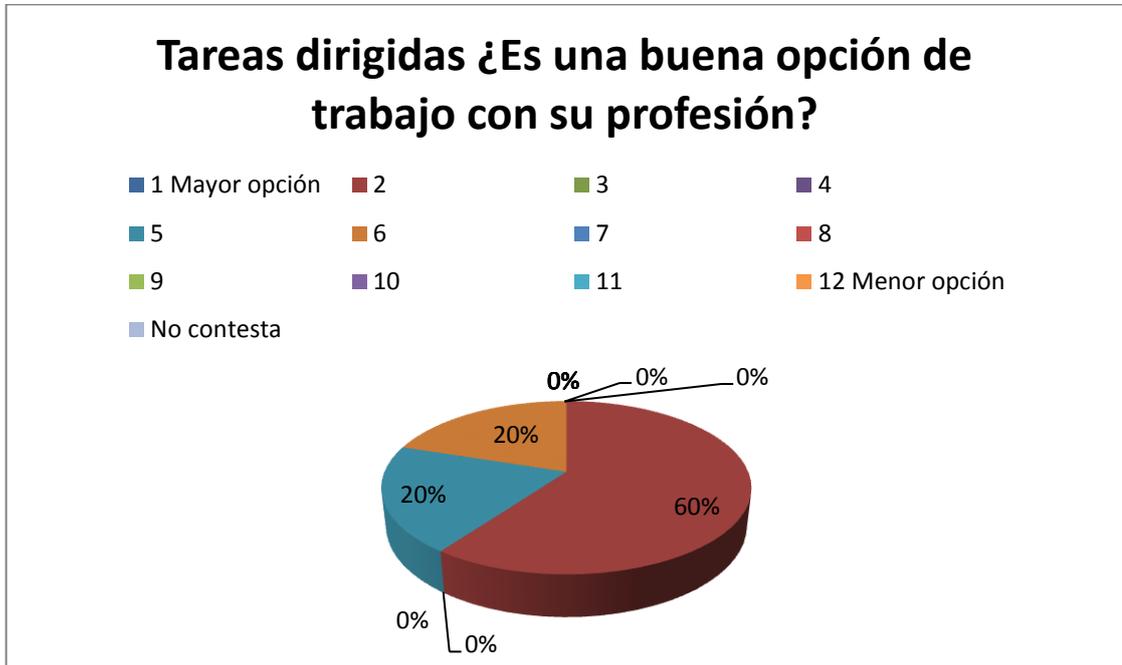


FIGURA 18; Pregunta 18.10: Tareas dirigidas

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Los titulados investigados consideran que los estudios realizados en la UTPL les capacita para desempeñar funciones en tareas dirigidas de ahí que los datos estadísticos ubican como una buena alternativa la opción de desempeñar un puesto en tareas dirigidas siendo esta opción la segunda mejor en aceptación.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

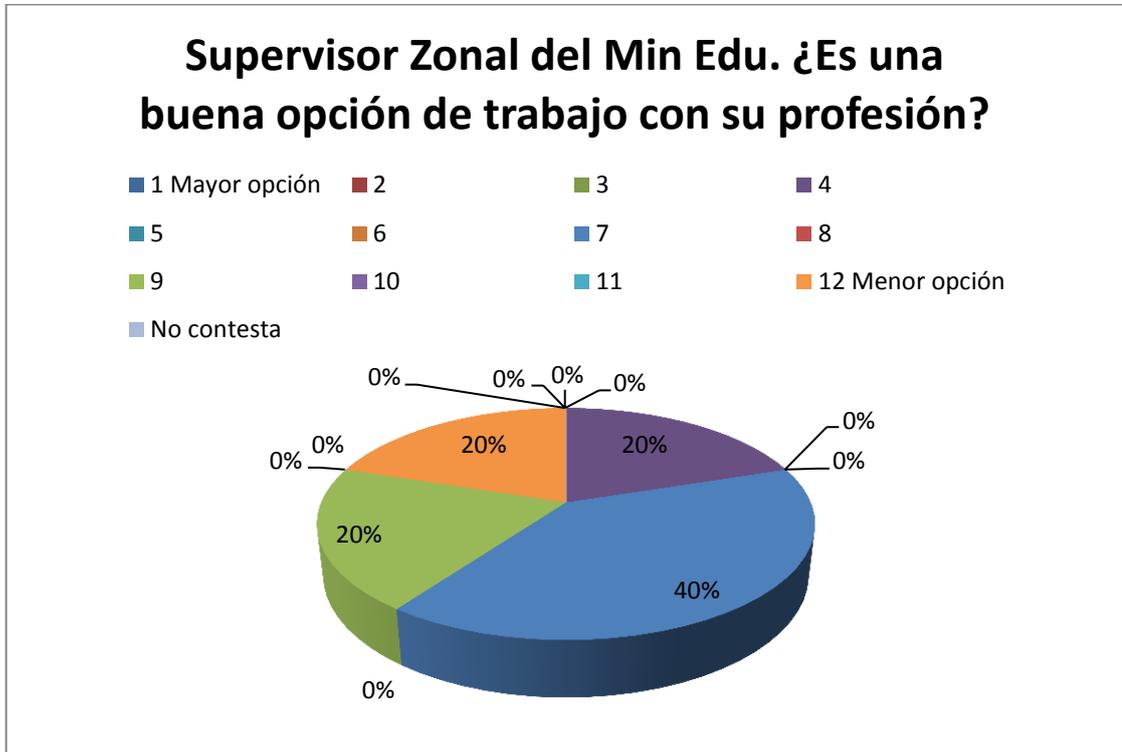


FIGURA 19; Pregunta 18.11: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La falta de continuidad en la formación de los titulados relega la posibilidad de acceder al cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación. La figura de los datos estadísticos del presente informe confirma lo anteriormente expuesto ya que la opción mayoritaria se encuentra en séptimo lugar.

Docente de Institutos pedagógicos

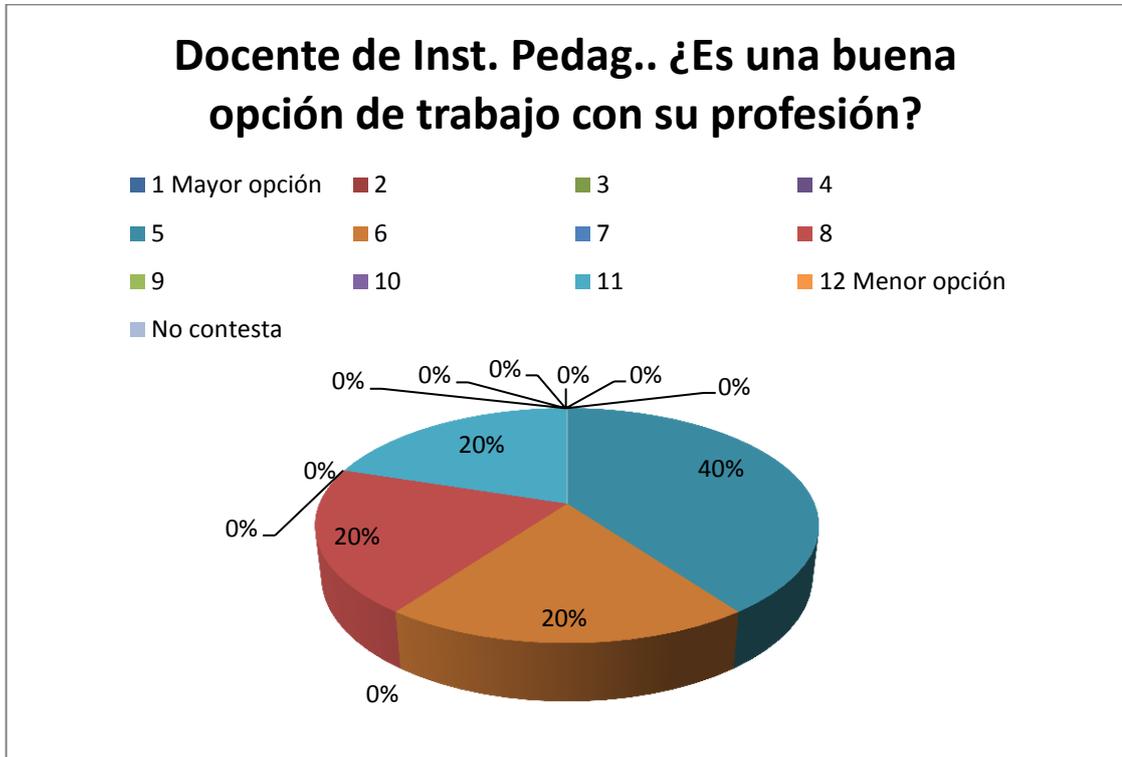


FIGURA 20; Pregunta 18.12: Docente de Institutos Pedagógicos

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

Los requerimientos para ser docentes de los Institutos Pedagógicos Superiores están en el mismo nivel que para docente universitario esto en gran medida dificultaría el acceso a esta opción laboral. Los datos estadísticos del presente informe ubican a esta alternativa en un quinto lugar como la opción mayoritaria.

3.3. Satisfacción docente

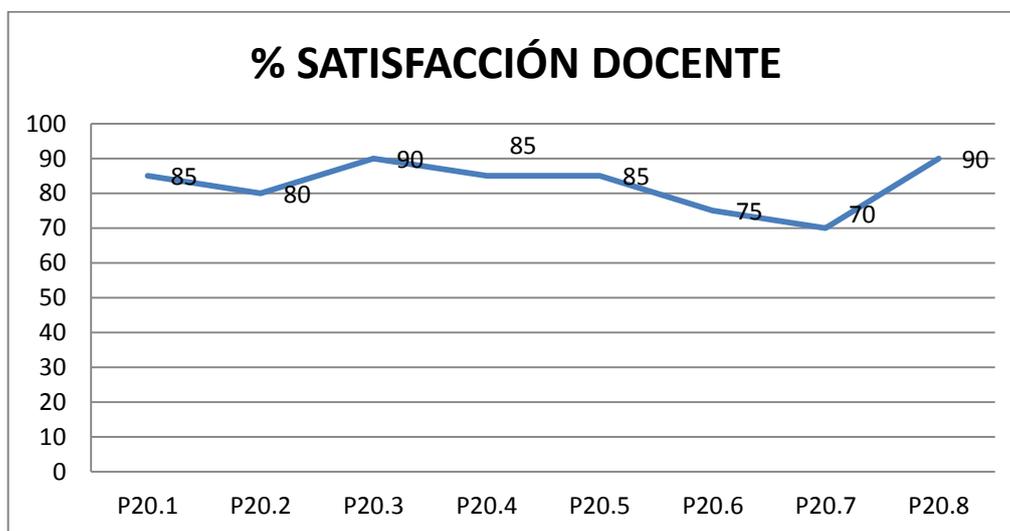


FIGURA 21; Pregunta 20: Satisfacción Docente

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL

La sensación de bienestar y seguridad en el desempeño de las funciones en el campo laboral está dada por el prestigio y la realización personal que se alcanza al obtener un título profesional, esto se ve reflejado en los datos estadísticos del presente informe en el que el progreso social y la realización y/o crecimiento personal tienen el puntaje más alto de las opciones.

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

Se investigó a los titulados, sobre las tareas del trabajo docente en varios campos, y a la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de dichas tareas por parte de los titulados.

3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

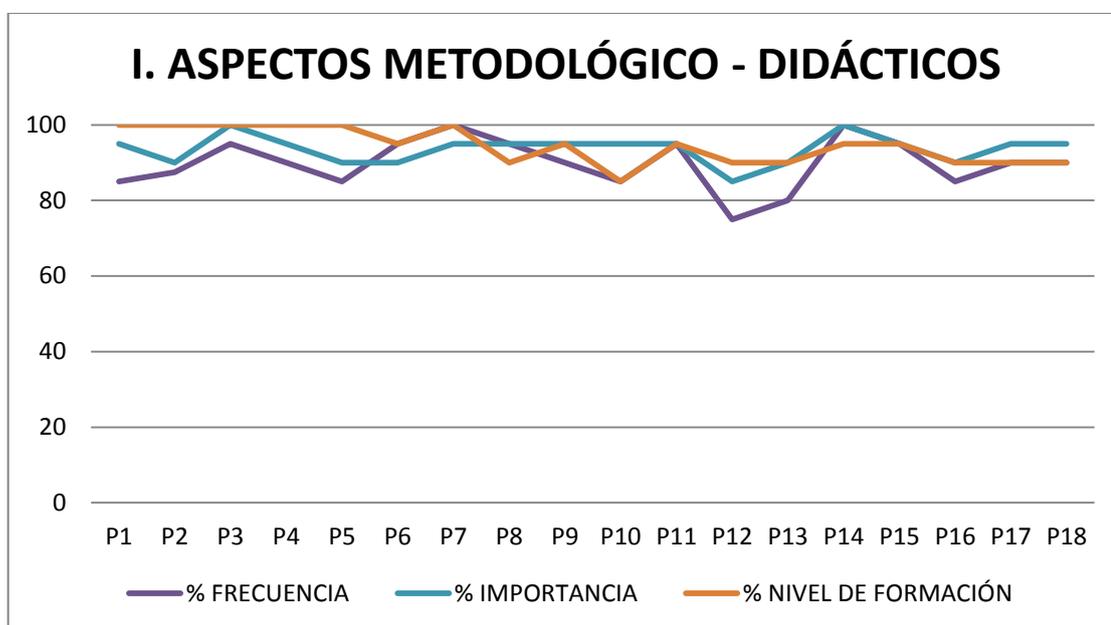


FIGURA 22; Preguntas 1 a la 18: Aspectos Metodológico-Didácticos. Titulados

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De las tareas realizadas por los titulados investigados con relación a los aspectos metodológicos-didácticos se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 10 obtuvo la pregunta 14, el puntaje más bajo de 7 fue para la pregunta 12. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 la obtuvieron las preguntas 3 y 14, el puntaje más bajo de 9 fue para las preguntas 2 y 12. *Formación.* El puntaje más alto de 10 la obtuvieron las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, el puntaje más bajo de 9 fue para la pregunta 10.

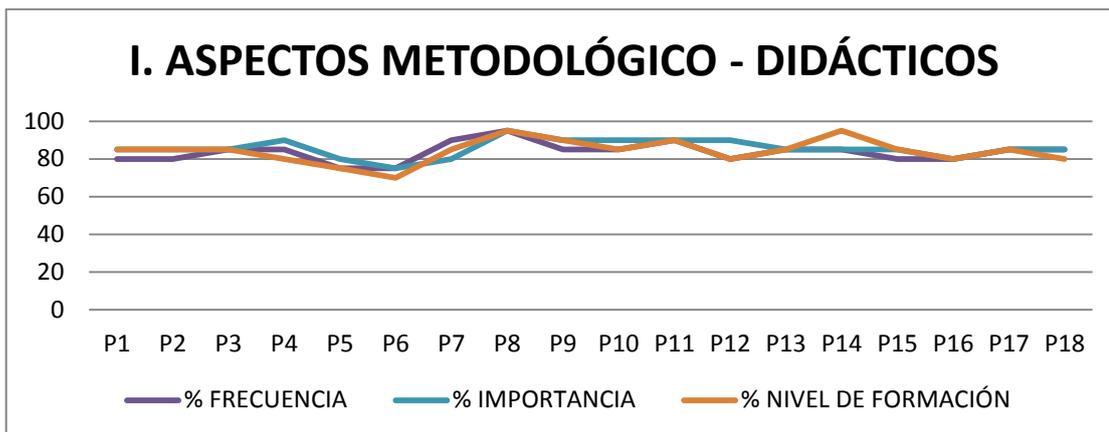


FIGURA 23; Preguntas 1 a la 18: Aspectos Metodológico-Didácticos. Empleadores

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto a las tareas realizadas por los titulados con relación a los aspectos metodológicos-didácticos se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 9 obtuvo la pregunta 8, el puntaje más bajo de 7 fue para las preguntas 5 y 6. *Importancia.* El puntaje más alto de 9 la obtuvo la pregunta 8, el puntaje más bajo de 7 fue para la pregunta 6. *Formación.* El puntaje más alto de 9 la obtuvo la pregunta 14, el puntaje más bajo de 7 fue para la pregunta 6.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tienen una percepción favorable del trabajo de los titulados, en lo que respecta el dominar el contenido de la asignatura o disciplina, para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada (pregunta 8) y desfavorable del trabajo de los titulados en lo que respecta a la elaboración de recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura (pregunta 6).

Para mejorar este aspecto los titulados puede, buscar, elegir y preparar los materiales que se emplearán como recursos didácticos, analizando la pertinencia de estos, de la forma de la utilización y el momento de hacerlo tienen que ser oportunos, para no crear una distracción en la clase, se debe tener cuidado en los aspectos organizativos de las clases.

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

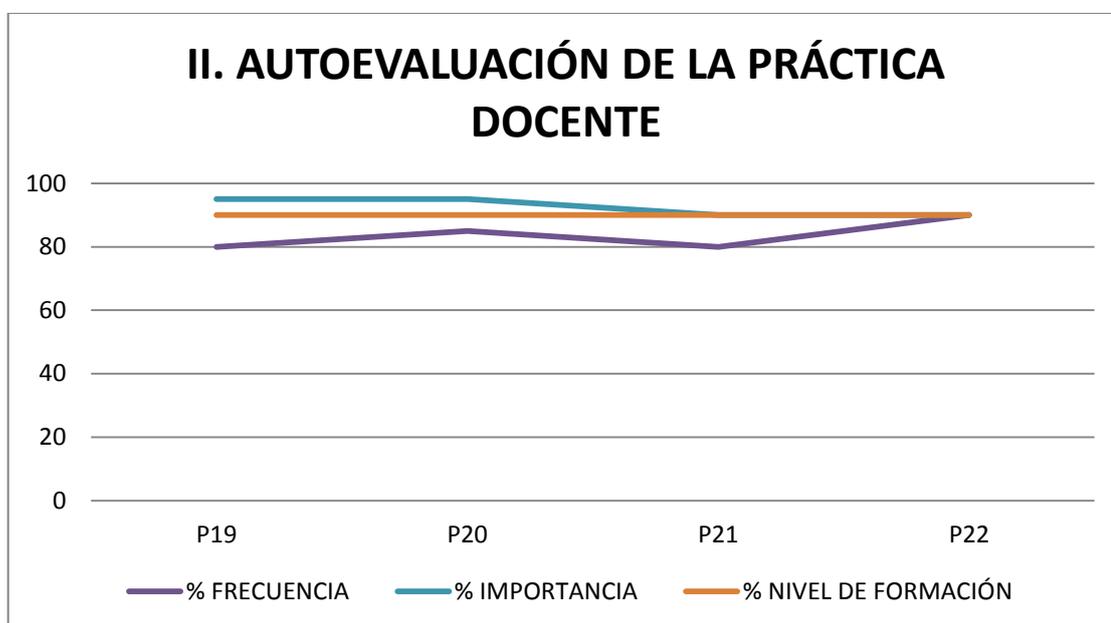


FIGURA 24; Preguntas 19 a la 22: Auto evaluación de la práctica docente. Titulados

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De las autoevaluaciones realizadas por los titulados investigados se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 9 obtuvo la pregunta 22, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 19. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 la obtuvo la pregunta 19, el puntaje más bajo de 9 fue para la pregunta 22. *Formación.* Se observa una línea recta en todas las preguntas con el puntaje de 9.

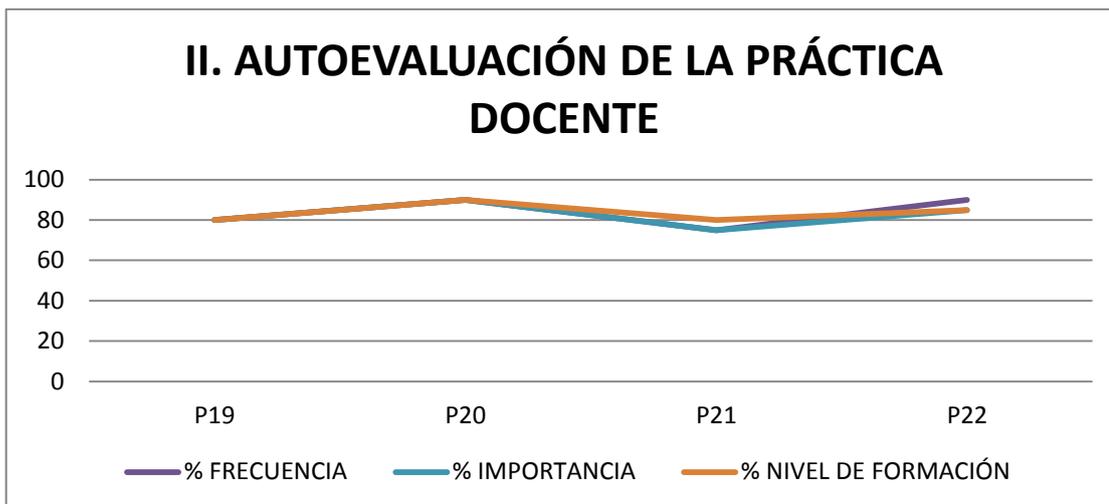


FIGURA 25; Preguntas 19 a la 22: Auto evaluación de la práctica docente. Empleadores

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto a la autoevaluación de los titulados se observó.

Frecuencia. El puntaje más alto de 9 obtuvo la pregunta 22, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 19. *Importancia.* El puntaje más alto de 9 la obtuvo la pregunta 22, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 19. *Formación.* El puntaje más alto de 9 la obtuvo la pregunta 14, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 21.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tienen una percepción favorable del trabajo realizado por los titulados en lo que respecta a evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa (pregunta 22) y una percepción desfavorable con relación al autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia (pregunta 19).

La autoevaluación es un tipo de evaluación que todo profesional tiene que realizar de forma permanente a lo largo de su carrera. Por ejemplo, frecuentemente tomamos decisiones en función de la valoración positiva o negativa de un trabajo realizado. El que autoevaluar en este caso son los conocimientos de la materia, para descubrir en que se está fallando para poder acercarse a una solución.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

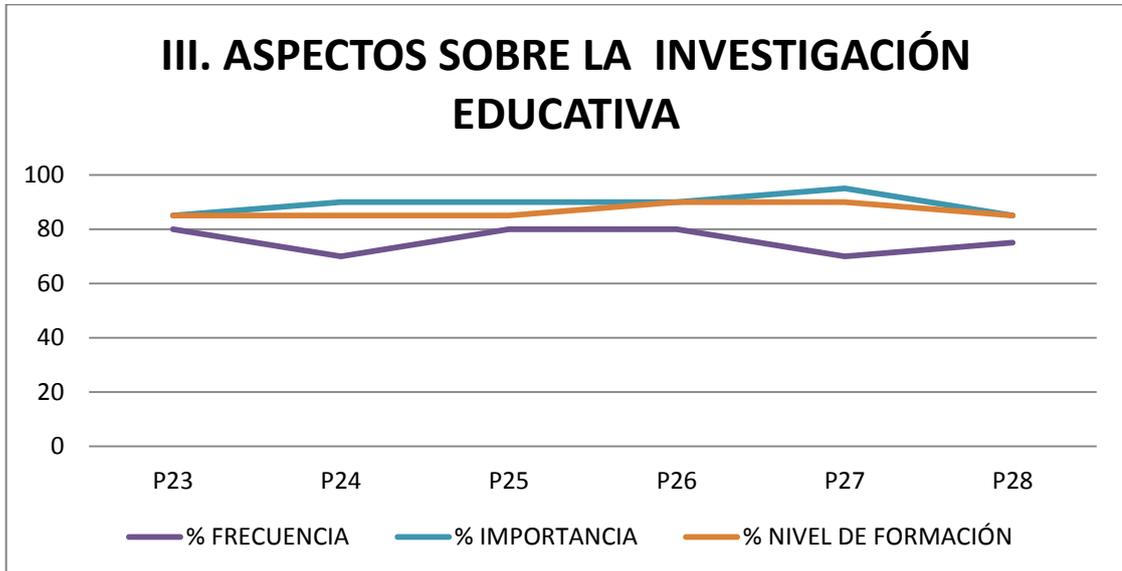


FIGURA 26; Preguntas 23 a la 28: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Titulados

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 8 obtuvieron las preguntas 23, 25, 26 y 28, el puntaje más bajo de 7 fueron para las preguntas 24 y 26. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 la obtuvo la pregunta 27, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 23. *Formación.* Se observa una línea recta en todas las preguntas con el puntaje de 9.

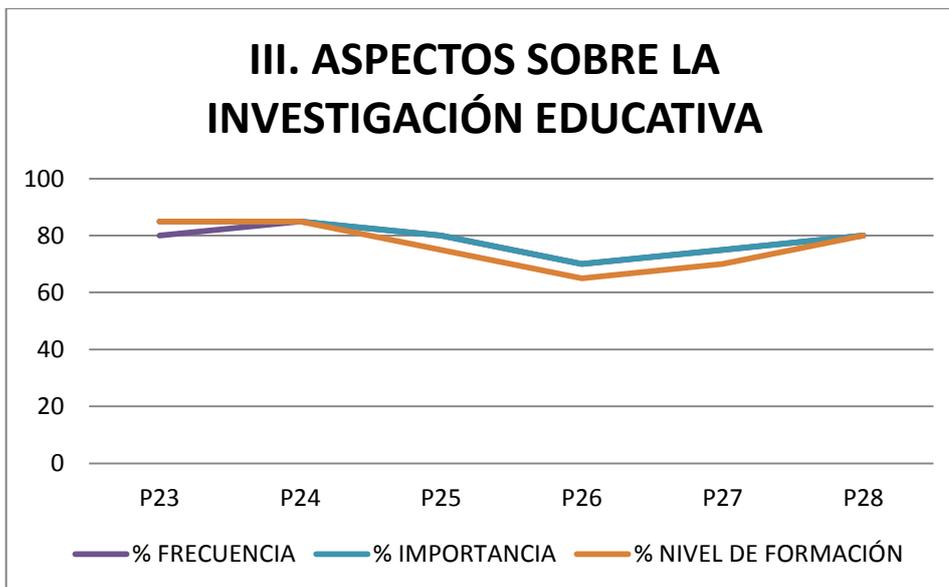


FIGURA 27; Preguntas 23 a la 28: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. Empleadores

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto al trabajo de los titulados sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 8 obtuvieron las preguntas 23, 24, 25, 27 y 28, el puntaje más bajo de 6 fue para la pregunta 26. *Importancia.* El puntaje más alto de 8 obtuvieron las preguntas 23, 24, 25, 27 y 28, el puntaje más bajo de 6 fue para la pregunta 26. *Formación.* El puntaje más alto de 8 obtuvieron las preguntas 23, 24, 25, 27 y 28, el puntaje más bajo de 6 fue para la pregunta 26.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tienen una percepción general muy desfavorable del trabajo de los titulados con relación al diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados (pregunta 26).

La investigación educativa va de la mano con una formación de cuarto nivel, que los titulados investigados no la poseen siendo esta la principal causa para que la investigación educativa en los titulados sea su punto débil.

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

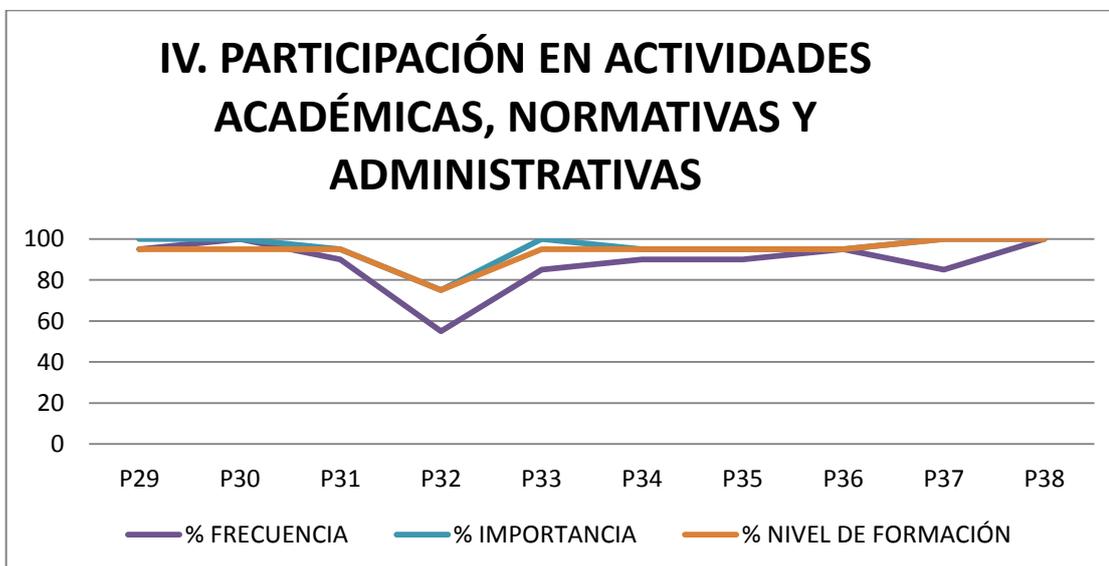


FIGURA 28; Preguntas 29 a la 38: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la participación en actividades Académicas, Normativas y Administrativas que desarrolla el titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 29, 30, 36 y 38, el puntaje más bajo de 6 fue para la pregunta 32. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 29, 30, 36, 37 y 38, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 32. *Formación.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 30, 37 y 38, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 29, 32, 34 y 36.

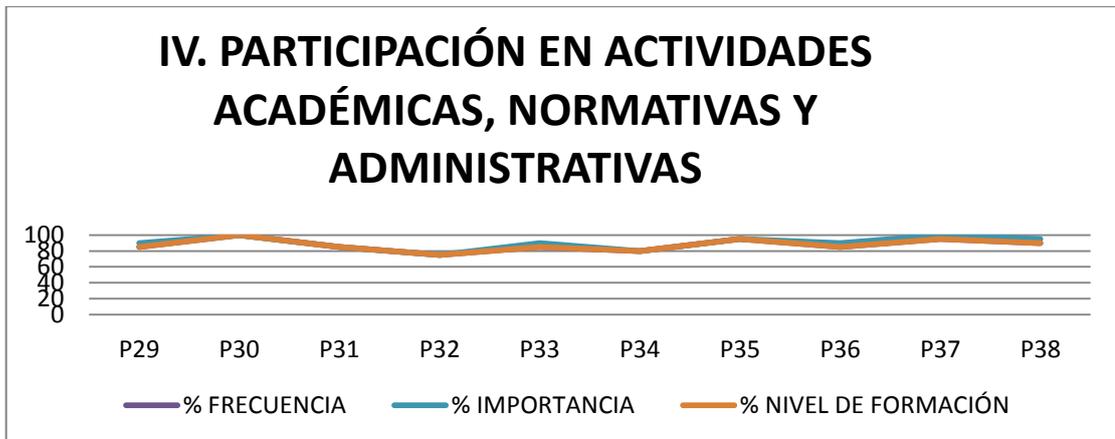


FIGURA 29; Preguntas 29 a la 38: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Empleador.

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto a la participación en actividades Académicas, Normativas y Administrativas que desarrolla el titulado se observó:

Frecuencia. . El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 30, 37 y 38, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 29, 32, 34 y 36. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 30, 37 y 38, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 29, 32, 34 y 36. *Formación.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 30, 37 y 38, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 29, 32, 34 y 36.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tiene una percepción muy alta del trabajo de los titulados en la participación en actividades académicas normativas y administrativa en lo que respecta a participar en junta de profesores (pregunta 30) y elaborar reglamentos internos de las comisiones (pregunta 37) y una percepción baja de las actividades de los titulados con respecto a ejercer funciones administrativas (pregunta 32), estudiar la realidad local y nacional (pregunta 34) y empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.

El trabajo administrativo se lo percibe por parte de los educadores de nuestro medio como un trabajo extra, que se incrementa a la larga lista de actividades que tiene que cumplir como educador de ahí su poco entusiasmo a participar en estas actividades.

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

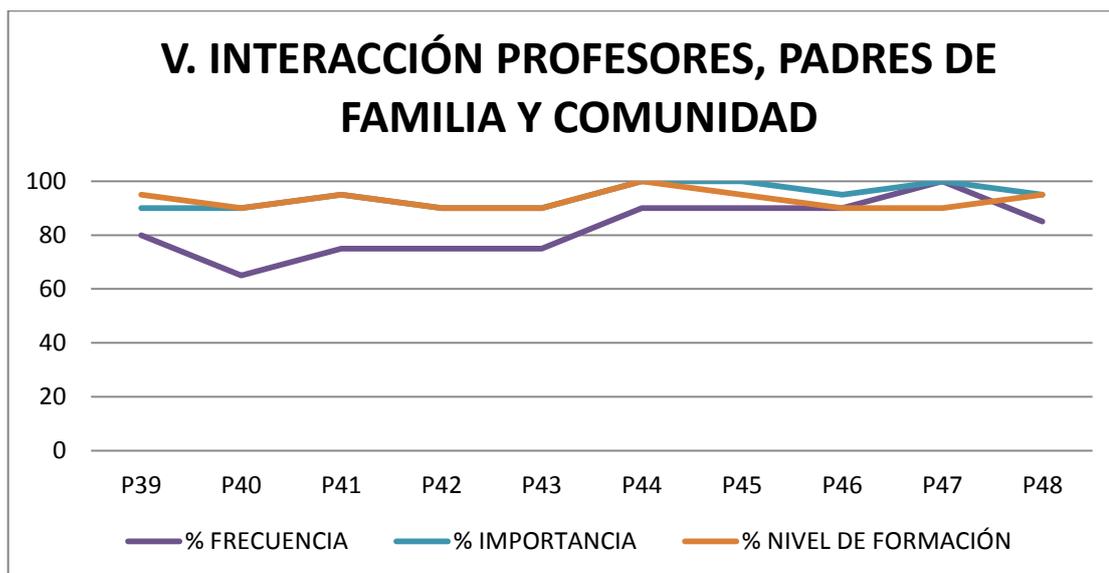


FIGURA 30; Preguntas 39 a la 48: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la interacción profesores-padre de familia y comunidad que desarrolla el titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 10 obtuvo la pregunta 47, el puntaje más bajo de 6 fue para la pregunta 40. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 41, 44, 45, 46, 47 y 48, el puntaje más bajo de 9 fue para la pregunta 39. *Formación.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 39, 44 y 48, el puntaje más bajo de 9 fueron para las preguntas 40, 42, 44, 46 y 47.

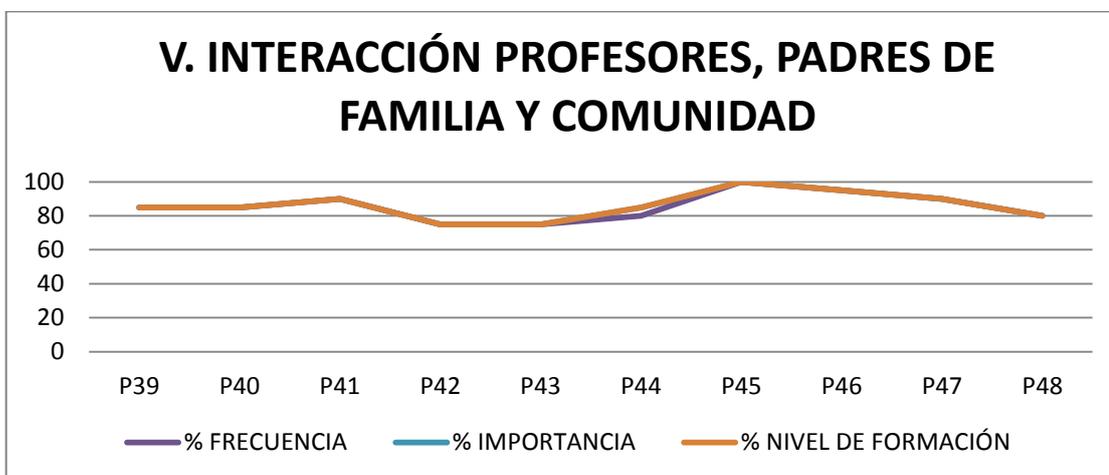


FIGURA 31; Preguntas 39 a la 48: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. Empleador

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto a la Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 10 obtuvo la pregunta 45, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 42, 43, 44 y 48. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 obtuvo la pregunta 45, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 42, 43, 44 y 48. *Formación.* El puntaje más alto de 10 obtuvo la pregunta 45, el puntaje más bajo de 8 fueron para las preguntas 42, 43, 44 y 48.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tienen una percepción bastante cercana a la percepción de los titulados, no presentan puntajes altos en las preguntas que tengan relevancia. Pero la percepción de los titulados de su trabajo con respecto a colaborar en programas de desarrollo comunitario es baja.

El desarrollo comunitario genera nuevas perspectivas educativas en todos los campos, no podemos olvidar que el entorno en el que se desenvuelven los educandos tiene una influencia marcada en su desarrollo y en su rendimiento

escolar, el educador que se interesa por el aprendizaje de sus educandos necesariamente tiene que fomentar o involucrarse en el desarrollo de la comunidad en la que se desenvuelve.

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

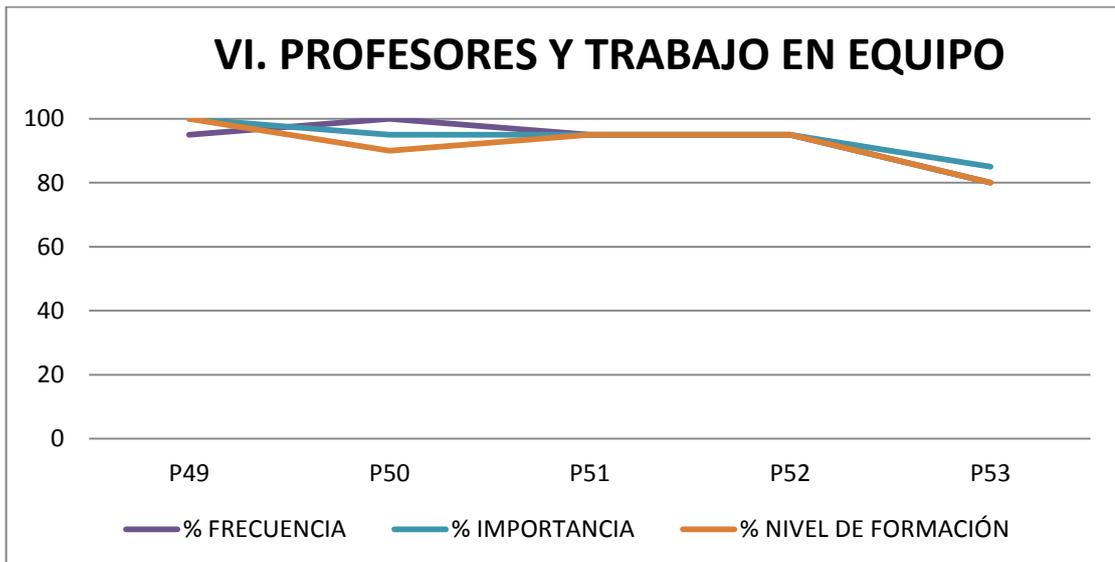


FIGURA 32; Preguntas 49 a la 53: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Titulados

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

Del trabajo en equipo se observó:

Frecuencia. No se visualiza mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 53 que es el puntaje más bajo con 8. *Importancia.* No se mira mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 53 que es el puntaje más bajo con 8. *Formación.* No se observa mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 53 que es el puntaje más bajo con 8.

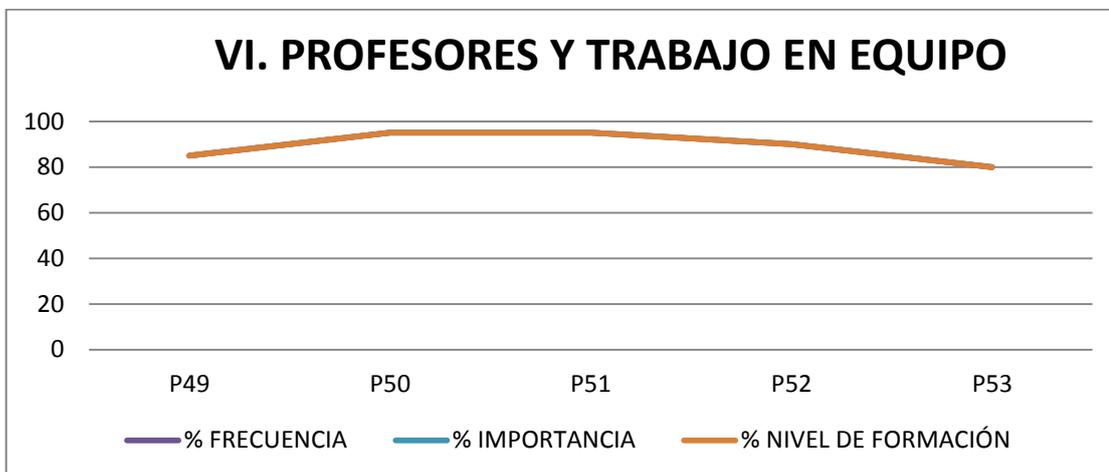


FIGURA 33; Preguntas 49 a la 53: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. Empleadores

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto al trabajo en equipo del titulado se observó:

Frecuencia. El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 51, 52 y 53, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 49 y 53. *Importancia.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 51, 52 y 53, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 49 y 53. *Formación.* El puntaje más alto de 10 obtuvieron las preguntas 51, 52 y 53, el puntaje más bajo de 8 fue para la pregunta 49 y 53.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que los empleadores tienen una percepción bastante cercana a la percepción de los titulados, no presentan puntajes extremos en las preguntas que tengan relevancia.

En este mundo globalizado la capacidad de trabajar en equipo es una necesidad, para alcanzar metas que satisfagan a un colectivo, el educador es parte integrante

de un colectivo mayor que es la sociedad, y la capacidad del maestro para trabajar en equipo deviene en una mejor formación para los estudiantes.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

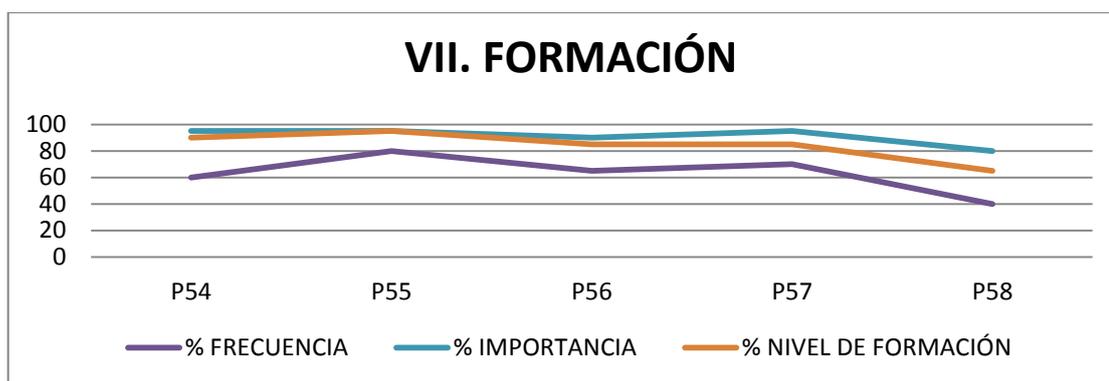


FIGURA 34; Preguntas 54 a la 58: Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la formación se observó:

Frecuencia. No se visualiza mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 4. *Importancia.* No se mira mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 8. *Formación.* No se observa mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 6.

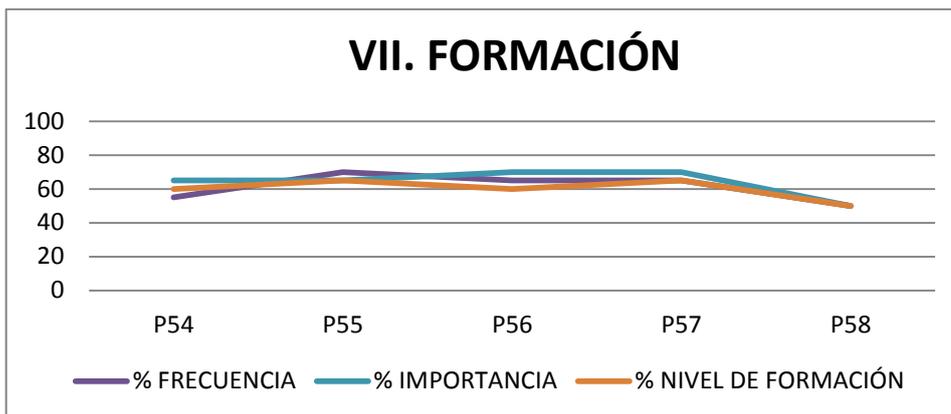


FIGURA 35; Preguntas 54 a la 58: Actividades de formación que ejecuta el titulado. Empleadores.

Fuente: elaboración del autor a partir de datos obtenidos del cuestionario B. Inventario de tareas del trabajo del profesional de Educación General Básica de la UTPL

De la percepción de los empleadores con respecto a las actividades de formación que ejecuta el titulado se observó:

Frecuencia. No se visualiza mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 4. *Importancia.* No se mira mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 4. *Formación.* No se observa mayores variaciones en el puntaje, salvo la pregunta 58 que es el puntaje más bajo con 4.

Para el análisis estadístico de la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se tomaron en cuenta los puntajes más altos y los más bajos. Se observó que la percepción de los empleadores o directivos con respecto a la formación continua de los titulados investigados tiene un puntaje general bajo que bordea los 6 puntos para todas las preguntas. Y un puntaje sumamente desfavorable para todas las preguntas con 4 puntos.

La educación es necesaria para diseñar y construir un mejor futuro, con una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para las generaciones futuras, en consecuencia, un buen profesional de la educación será aquel que comprenda que ninguna formación profesional es completa y acabada en Universidades o Centros de formación profesional.

El perfeccionamiento docente debe ser prioritario en cada uno de los educadores.

La percepción sumamente desfavorable en todas las preguntas con respecto a la formación continua de los titulados amerita la intervención educativa.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- De la ubicación geográfica de los titulados investigados se concluye que todos laboran en la provincia de Pichincha. Cabe recalcar que en la muestra estudiada se observa que existe un mayor porcentaje correspondiente al sexo femenino con un 80% y que la mayoría de los investigados se encuentran en el intervalo de edad entre los 31 a 40 años.
- Del sostenimiento donde obtuvieron el bachillerato se concluye que el 40% lo obtuvo en instituciones fiscales, el 40% en establecimientos fiscomisionales, y un 20% en establecimientos particulares.
- Del tipo de educación del colegio donde obtuvieron el bachillerato se concluye que la formación regular es muy superior a la de distancia, con un porcentaje de 80% y 20% respectivamente.
- Algo que vale la pena rescatar, es que ninguno de los titulados investigados ha cursado estudios de cuarto nivel, esto se relaciona con el hecho de que todos, de igual forma, consideran la mejor opción de acceder a un puesto de trabajo, la de ejercer la docencia en Educación Básica.
- En cuanto a los puestos de trabajo, se concluye que el 80% de los investigados laboran en una sola institución.
- El 80% de los investigados laboran como docentes, el 20% restante labora en cargos directivos.
- El 40% de los investigados laboran con partida fiscal, 40% con contrato indefinido y el 20% restante con contrato civil.
- El 40% de los investigados laboran en instituciones con financiamiento fiscal, 40% laboran en instituciones con financiamiento particular y el 20% restante labora en instituciones con financiamiento fiscomisional.
- La satisfacción profesional como docente se relaciona con el prestigio obtenido en el entorno laboral y a la realización y/o crecimiento personal.
- De la correlación de la encuesta a titulados investigados y la de los empleadores se concluye que los empleadores, tienen una percepción baja del trabajo de los titulados en lo que respecta a la elaboración de recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura; una percepción baja con relación al autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia y con actividades de los titulados con respecto a ejercer funciones administrativas; una percepción muy baja del trabajo de los titulados con relación a la investigación

educativa y muy desfavorable para la formación continua de los titulados investigados.

- Los empleadores, esta vez en aspectos positivos, tienen una percepción muy buena de la interacción de los titulados con los padres de familia y comunidad, y una percepción favorable en lo que respecta a conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el aula, una percepción muy buena del trabajo en equipo de los titulados.

4.2. Recomendaciones

- Es necesario elevar la autoestima del docente de Educación Básica con la realización de talleres motivacionales y de crecimiento personal.
- Es necesario incentivar y fomentar en los titulados en Ciencias de la educación mención educación Básica la continuación de sus estudios de cuarto nivel.
- Es muy necesario que las instituciones educativas donde laboran los titulados investigados ejecuten programas y talleres de actualización de conocimientos en la elaboración de recursos didácticos.
- Fomentar talleres para el análisis crítico de los contenidos de las materias.
- Fomentar la investigación educativa.
- Incentivar la autoformación de los titulados para desempeñar cargos directivos de las instituciones educativas.
- Se puede mejorar las relaciones de los docentes con los padres de familia con talleres de relaciones humanas.
- Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se desarrollan y cambian a un ritmo acelerado por eso es necesario que el docente en Educación básica se actualice permanentemente en este campo.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN CONTÍNUA Y ACTUALIZADA DE LOS PROFESIONALES TITULADOS EN LA UTPL EN EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN (TIC´s) PARA APLICACIÓN EN EL AULA

5.1. Justificación

La propuesta de intervención educativa para la formación continua y actualizada de los profesionales titulados en la UTPL. Se justifica en base a los resultados del estudio de casos, en la que se visualiza una necesidad de los titulados de incrementar y actualizar sus conocimientos, en el uso de la TIC's en el aula, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y el mejoramiento del sistema educativo en general.

En este contexto "La incorporación de las TIC's en el aula permite nuevas formas de acceder, generar y transmitir información y conocimientos, a la vez que permite flexibilizar el tiempo y el espacio en el que se desarrolla la acción educativa (Moya Martínez, 2009)

5.2. Objetivos

El **objetivo general** es la de implementar cursos para la utilización de las TIC's en las aulas para los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL que residen en el Distrito Metropolitano de Quito.

Los **objetivos específicos** son:

- Incentivar la utilización de las TIC's como recurso didáctico en el trabajo diario del docente.
- Mejorar el nivel educativo de los estudiantes.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

La metodología del Marco Lógico es una herramienta empleada en los proyectos de desarrollo que facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de los mismos. Estos proyectos se guían por objetivos específicos, están dirigidos a un grupo específico o beneficiario, facilitan la comunicación y participación entre las personas involucradas respondiendo de esta manera a la necesidad detectada.

5.3.1. Análisis de involucrados.

DIRECTOS:

Son los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en el período 2007-2012

INDIRECTOS:

Directivos o empleadores de los titulados.

Estudiantes.

Matriz de involucrados.

TABLA 4; Matriz de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	-Falta de capacitación -Escasa utilización de las TIC's en el aula -Estrategias e instrumentos de enseñanza poco llamativos.	-Mejoramiento profesional -capacitación en la utilización de las TIC's. - Aulas más dinámicas	-Falta de recursos económicos -Distancia geográfica para asistir a la capacitación. -Falta de interés de los titulados
EMPLEADORES	-Escasa efectividad de la gestión	-Mejoramiento del prestigio institucional -Mejoramiento de la calidad de los docentes	- Falta de colaboración para gestionar permisos para asistir a las capacitaciones
EATUDIANTES	-Estudiantes desmotivados -Aprendizaje deficiente	-Mejoramiento del nivel educativo	-Estudiantes sin vigilancia del profesor

Elaborado por: Edgar Silva

5.3.2. Análisis de problema.

La falta de formación continua y actualizada en la utilización de las TIC's en el aula de los docentes titulados repercute directa y negativamente en los grupos involucrados.

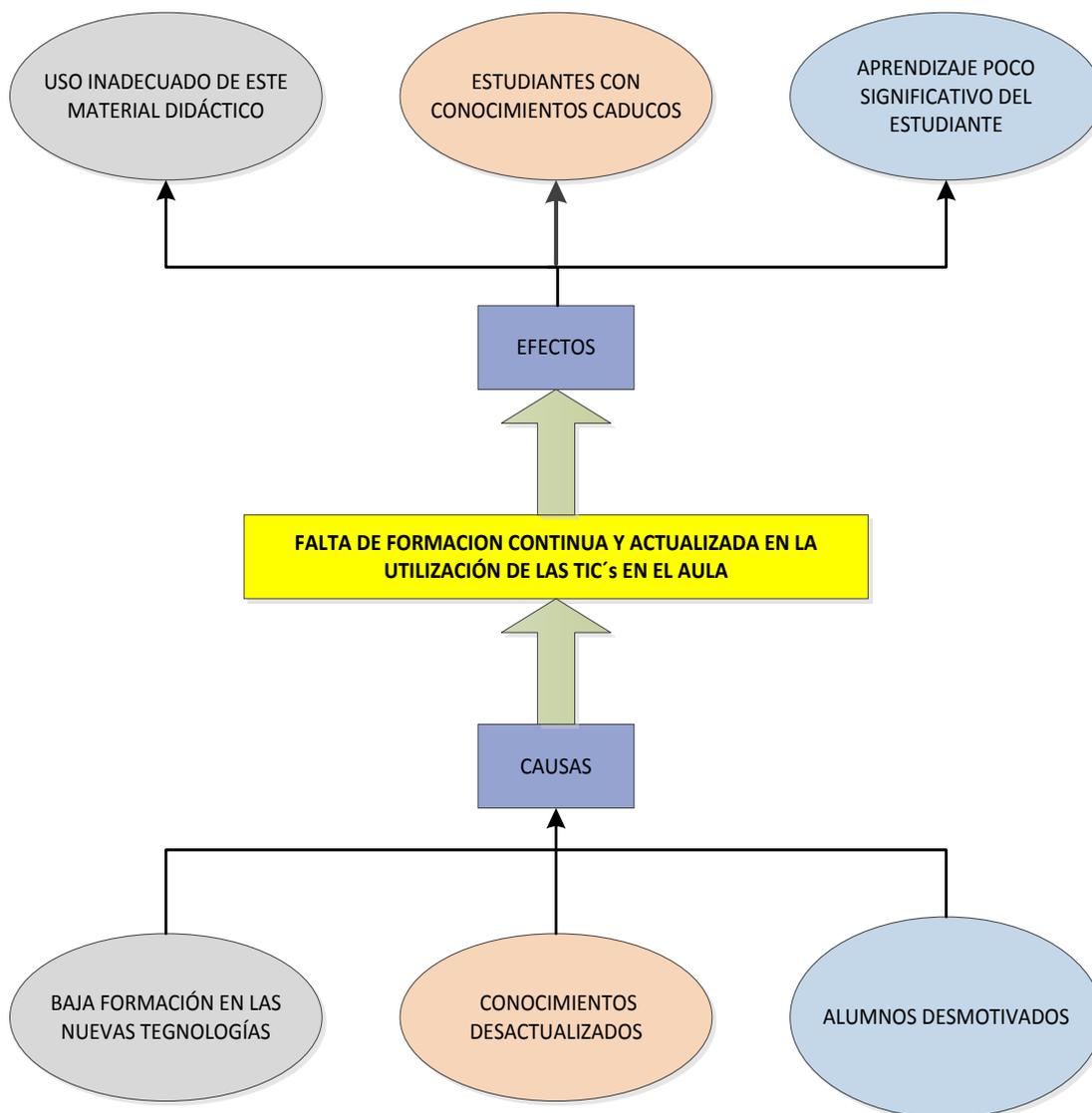


FIGURA 36; Árbol de problemas

Elaborado por: Edgar Silva

5.3.3. Análisis de objetivos.

- Titulados críticos y conocedores de sus limitaciones.
- Titulados participativos en la utilización de las TIC's en el aula.
- Estudiantes mejor preparados.

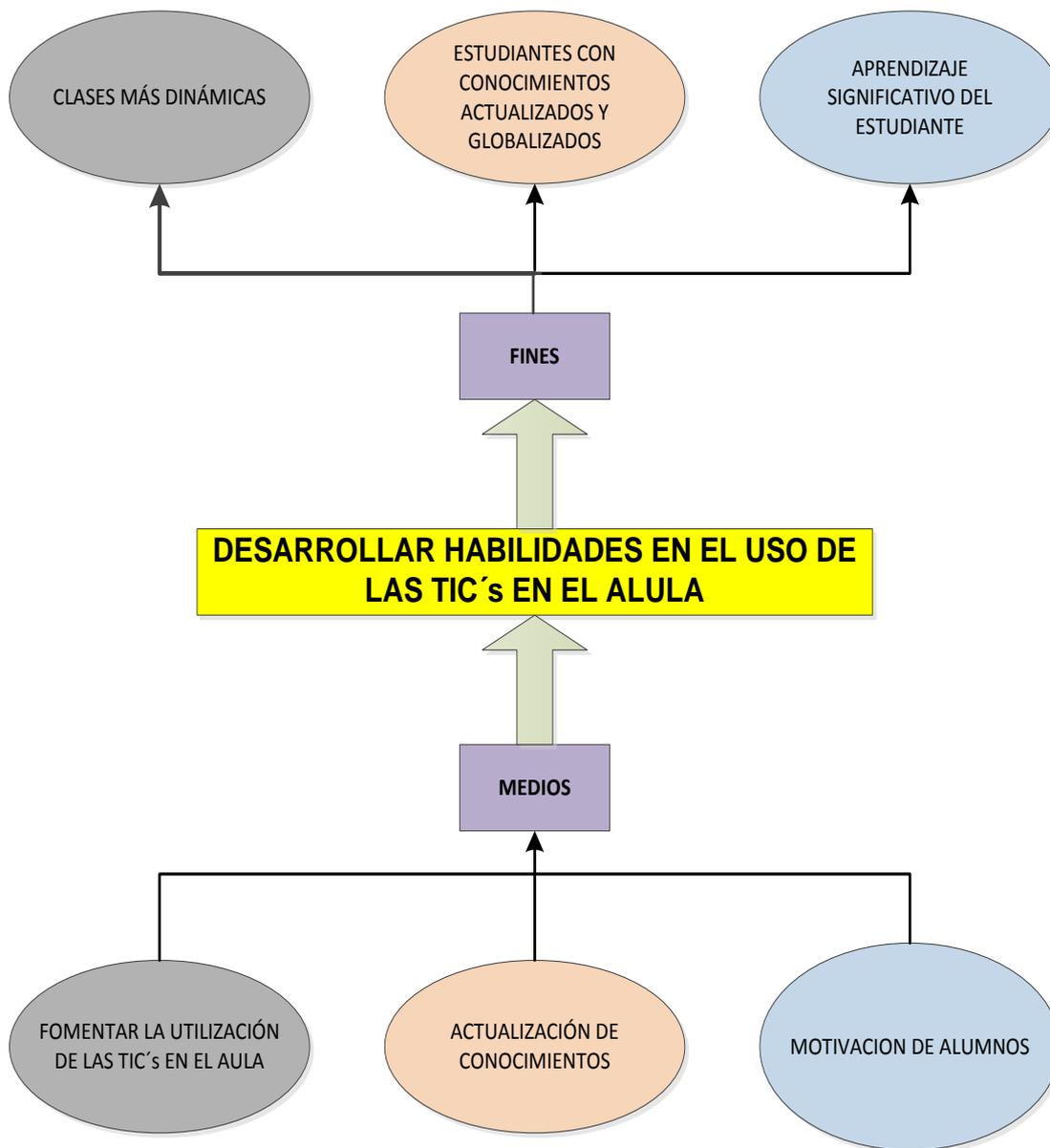


FIGURA 37; Árbol de Objetivos

Elaborado por: Edgar Silva

5.3.4. Análisis de estrategias.

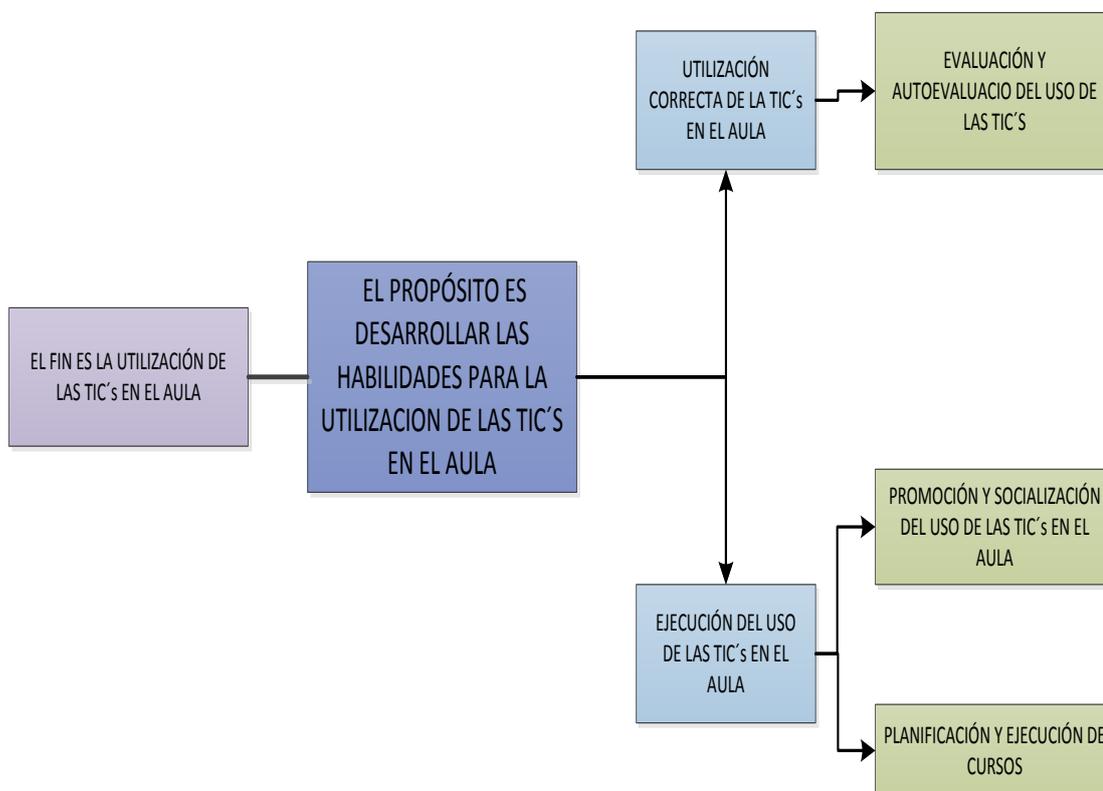


FIGURA 38; Análisis de estrategias

Elaborado por: Edgar Silva

5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

TABLA 5; Matriz de planificación del proyecto

QUÉ	Mejorar la capacitación y utilización de las TIC's por los titulados	Titulados mejor capacitados para la utilización de las TIC's
CÓMO	Participación activa de los titulados	-Realizar cursos sobre la utilización de las TIC's -Sistema tutorial (Perfeccionamiento a distancia) -Talleres de utilización de las TIC'S en el aula
CÓMO	Mejoramiento de la calidad del	-Mejor ambiente en el aula

	docente	-Clases más dinámicas
QUÉ	Falta de cooperación institucional	-No se podría realizar los cursos
QUÉ	Talento humano y recursos económicos	-Conferencistas, viáticos para transporte y alimentación

Elaborado por: Edgar Silva

5.4.1. Matriz del marco lógico.

La matriz de Marco Lógico es un plantilla del resumen del proyecto, que integra los componentes relacionados a la propuesta, en ella se halla la información sobre las acciones que se deben realizar (productos, actividades, metas) para conseguir los objetivos planteados.

TABLA 6; Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Contribuir a la utilización, mejoramiento y actualización en el uso de las TIC's en el aula por parte de los titulados de la UTPL de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.	Mejora progresiva de sus métodos pedagógicos	-Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso a la educación media de los estudiantes. -Reportes académicos de los estudiantes de las instituciones educativas.	No procede
PROPÓSITO Aumentar las habilidades y destrezas en la utilización de las TIC's de los profesionales de la UTPL, egresados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.	Aumento en la utilización de las TIC's en el aula de los docentes titulados de la UTPL.	-Seguimiento de los titulados de la carrera, para obtener datos que permitan verificar el crecimiento y estabilidad laboral de los titulados. -Estadísticas de aprobación de las pruebas de acceso a la educación media de los estudiantes.	Aumento del porcentaje de ingreso de los estudiantes a instituciones de nivel medio

COMPONENTES-RESULTADOS	1. Mejorar la utilización de las TIC's de los titulados de la UTPL.	2. Mejorar la participación de los estudiantes en el aula	3. Mejorar la calidad del proceso educativo.
ACTIVIDADES PRINCIPALES	PRESUPUESTO		
• Fomentar la utilización de las TIC's en el aula	Sin presupuesto		
• Fomentar el uso de herramientas tecnológicas como el internet	Sin presupuesto		
• Planificación de cursos	Sin presupuesto		
• Ejecución de cursos	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor experto en uso de las TIC's \$ 500.00 • Laptop y proyector \$ 1000.00 • Material didáctico \$ 100.00 • Total \$1600,00 		
• Fomentar talleres para la utilización de las TIC's	USD 500,00		

Elaborado por: Edgar Silva

5.5. Resultados esperados

- Que exista un alto nivel de formación de los profesionales titulados en el plano personal, profesional y laboral.
- Elevar la utilización de las TIC's por los profesionales titulados de la UTPL.
- Conocimientos actualizados y globalizados impartidos en el aula.
- Favorecer un trabajo de calidad de los docentes
- Incrementar la investigación educativa
- .Elevar el nivel educativo.
- Que la sociedad en su conjunto cuente con profesores con un alto nivel de profesionalización.

5.6. Bibliografía de la propuesta

Córdoba, M. (2006). *Formulación y evaluación de Proyectos*. Bogotá: ECOE.

Lidon Moliner, M. U., Castellon, J. I., & G. U, C. I. (s.f.). *La formación continua como proceso clave en la profesionalización docente*. Recuperado el 23 de Agosto

de 2013, de Buenas prácticas en Chile:
<http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>

Moya Martínez, A. M. (24 de Noviembre de 2009). *Innovación y experiencias educativas*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2013, de Las nuevas tecnologías en la educación: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_24/ANTONIA_M_M OYA_1.pdf

Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Chile: ILPES/CEPAL.

Ramírez Rodríguez, C. (26 de Enero de 2010). *Innovación y experiencias educativas*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2013, de Las TICS en el aula: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_26/CARMEN_RAMI REZ_1.pdf

Sánchez Burneo, V. (2013). Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Basica de la Universidad Técnica Particula de Loja. *Trabajo de fin de titulación*. Loja, Loja, Ecuador: EDILOJA Cia, Ltda.

Sánchez Burneo, V. P., & Buele Maldonado, M. (Octubre de 2011). Diseño y Evaluacion de Proyectos. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro Calderón, G. G. (03 de Agosto de 2009). Seminario de Investigación Aplicada (Apuntes).
- Alonso, L. E., Fernandez Rodriguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias: Una investigación en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Julio de 2013, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo de 2009). Recuperado el 23 de Abril de 2013, de Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización: www.aneca.es/contet/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero de 2009). *Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de La inserción profesional de los docentes: <http://www.urg.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento: Estrategias educativas y de formación de redes. *Revista internacional de Ciencias Sociales*, 6.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en la Ciencias Sociales*. Bogota: ICFES.
- Celi Apolo, R. M. (Julio de 2009). Evaluación Educativa. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Córdoba, M. (2006). *Formulación y evaluación de Proyectos*. Bogotá: ECOE.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Mexico: Universidad Autónoma del Carmen.
- Espinosa, B., & Esteves, A. (2006). *Espectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito*. Recuperado el 20 de abril de 2013, de [cepal.org: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Espinosa.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Espinosa.pdf)
- Galarza, P., & Mancheno, V. (2012). *cepra.utpl.edu.ec*. Recuperado el 21 de Julio de 2013, de <http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2825/1/GALARZA%20PITA%20PATRICIA%20Y%20MANCHENO%20FLORES%20VERONICA.pdf>

- Imbernón, F. (2008). *La Profesión Docente en la Globalización y la Sociedad del Conocimiento*. Barcelona: Departamento de Didáctica y Organización educativa de la Universidad de Barcelona.
- Latorre, A. (2007). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. España: GRAO.
- León, M. (2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. En G. Bernal Carrera, G. Chávez, B. Espinoza, A. Estevez, M. León, J. A. Martínez D, y otros, *Jovenes y mercado de trabajo en el Ecuador* (págs. 153-183). Quito: Rispergraf.
- Lidon Moliner, M. U., Castellon, J. I., & G. U, C. I. (s.f.). *La formación continua como proceso clave en la profesionalización docente*. Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de Buenas prácticas en Chile:
<http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Documento público., Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 25 de Mayo de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pem.html>
- Moya Martínez, A. M. (24 de Noviembre de 2009). *Innovación y experiencias educativas*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2013, de Las nuevas tecnologías en la educación: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_24/ANTONIA_M_M OYA_1.pdf
- Murillo Torrecilla, J., García Hernández, M. D., Martínez Garrido, C. A., Martín Martín, N., & Sánchez Gómez, L. (s.f.). Recuperado el 15 de Septiembre de 2013, de La Entrevista:
http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_%28trabajo%29.pdf
- Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Chile: ILPES/CEPAL.
- Ramírez Rodríguez, C. (26 de Enero de 2010). *Innovación y experiencias educativas*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2013, de Las TICS en el aula:
http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_26/CARMEN_RAMIREZ_1.pdf
- Roberto, H. S., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. Panamericana Formas e impresos S.A.

- Ruiz, R. (2007). *slideshare*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2013, de El Método Científico y sus Etapas: <http://www.slideshare.net/recursostics/el-mtodo-cientifico-y-sus-etapas-ramn-ruiz-mxico-2007-9039882>
- Sánchez Burneo, V. (2013). Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Basica de la Universidad Técnica Particula de Loja. *Trabajo de fin de titulación*. Loja, Loja, Ecuador: EDILOJA Cia, Ltda.
- Sánchez Burneo, V. P., & Buele Maldonado, M. (Octubre de 2011). Diseño y Evaluacion de Proyectos. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Serra, J. C., Krichesky, G., & Merodo, A. (22 de Marzo de 2009). *Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina*. Recuperado el 15 de Junio de 2013, de Profesorado Revista de curriculum y formacion del profesorado: http://scholar.google.com/scholar?q=insercion+laboral+de+egresados+de+la+universidad+en+america+latina&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Solano Pinzón, V. A. (Julio de 2008). Metodología de la Investigación Científica. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente* . Recuperado el 12 de Mayo de 2013, de Profesorado Revista de curriculum y formacion del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Vásconez, A. (Julio de 2004). *CEPAL/GTZ*. Recuperado el 27 de Abril de 2013, de Jóvenes y Trabajo: entre la supervivencia y el mercado: http://200.9.3.98/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_Vasconez.pdf
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL Chile.
- Weller, J. (Marzo de 2006). *red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social*. Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de redEtis: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

7. ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para Titulados/Empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

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

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

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

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

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

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	14	Revisar las tareas estudiantiles											
	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												
	c												
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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											
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención											
	d												
	e												
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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											
	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													
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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											

Anexo 4: Evidencia Fotográfica

- Titulada: Dolores Simba Pozo

FOTO 1: Dolores Simba



Elaborado por: Edgar Silva

- Titulada: Mónica Simbaña Coro

FOTO 2: Mónica Simbaña y su Directora



Elaborado por: Edgar Silva

- Titulada: Cristina Simbaña Ramirez

FOTO 3: Titulada Cristina Simbaña



Elaborado por: Edgar Silva

FOTO 4: Empleadora de Cristina Simbaña



Elaborado por: Edgar Silva

➤ Titulada: Guicelly Margarita Tamayo Freire

FOTO 5: Titulada Guicelli Tamayo y su Director



Elaborado por: Edgar Silva

➤ Titulado: German Tapia Hernández

FOTO 6: Titulado Arturo Tapia



Elaborado por: Edgar Silva

FOTO 7: Empleador de Arturo Tapia



Elaborado por: Edgar Silva