



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación básica de Universidad Técnica Particular de Loja durante al año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Valdez Pástor, Vanessa Gabriela

DIRECTORA: Requena Vivanco, María del Rosario Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO AZOGUES

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

María del Rosario Requena Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

El presente trabajo fin de titulación: Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja, realizado por Valdez Pástor Vanessa Gabriela ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre 2013.

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Valdez Pástor Vanessa Gabriela declaro ser autor (a) del presente trabajo Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación básica de Universidad Técnica Particular de Loja durante al año lectivo 2013 – 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. María del Rosario Requena Vivanco director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y 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: “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajo 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: Valdez Pástor Vanessa Gabriela

Cédula: 1716176555

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con todo cariño
a mi esposo y mis hijos
quienes siempre
han sido la fuerza y fortaleza
para llegar a culminar una nueva etapa en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A DIOS: el creador de todo el universo, de todo cuanto hay en él, que al momento de la creación depositó inteligencia, bondad, amor en la mente y el corazón de cada ser humano.

A MI ESPOSO: la persona incondicional quien ha sido mi fortaleza, apoyo e impulso para continuar superándome cada día más.

A MIS PADRES Y HERMANOS: quienes desde la distancia siempre me han dado palabras de aliento, me han animado a continuar en este camino.

A MIS MAESTROS UNIVERSITARIOS: quienes con su ejemplo de amor y sabiduría me han orientado a culminar con mi meta propuesta.

MIL GRACIAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	Pág. ii
DEDICATORIA	Pág. iii
AGRADECIMIENTO	Pág. iv
RESUMEN EJECUTIVO	Pág. 1
ABSTRACT	Pág. 2
INTRODUCCIÓN	Pág. 3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	Pág. 5
TEMA 1: SÍNTESIS DE ARTÍCULOS BIBLIOGRÁFICOS	Pág. 6
1.1 EL DEBATE DE LAS COMPETENCIAS.	Pág. 6
1.2 LOS PROCESOS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA	Pág. 8
1.3 ESTÁNDARES DE CALIDAD	Pág. 9
1.4 INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIA	Pág. 11
1.5 LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	Pág. 13
1.6 MIRADAS RETROSPECTIVAS DE LOS EGRESADOS SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	Pág. 15
1.7 NUEVAS FORMAS, NUEVOS ACTORES Y NUEVAS DINÁMICAS DE LA PRIVATIZACIÓN EN EDUCACIÓN	Pág. 16
1.8 POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA EXTERNA	Pág. 17
1.9 POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD DEL ECUADOR	Pág. 20
1.10 REFLEXIONES SOBRE LA NECESIDAD DE ACERCAMIENTO ENTRE UNIVERSIDAD Y MERCADO LABORAL	Pág. 21
1.11 CURRÍCULO Y DOBLE LÓGICA DE INSERCIÓN: LO UNIVERSITARIO Y PRÁCTICAS PROFESIONALES	Pág. 23

CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO	Pág. 24
2. METODOLOGÍA	Pág. 25
2.1 PARTICIPANTES	Pág. 25
2.2 INSTRUMENTOS	Pág. 25
2.3 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO	Pág. 26
CAPÍTULO 3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS	Pág. 29
3.1 CARACTERÍSTICA PERSONALES DEL DOCENTE.	Pág. 30
3.2 CARACTERÍSTICAS LABORALES Y NIVEL DE OCUPACIÓN ACTUAL	Pág. 33
3.3 VALORACIÓN DEL DOCENTE CON RESPECTO A SU PROFESIÓN	Pág. 38
3.4 INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE EN RELACIÓN A LA FRECUENCIA, IMPORTANCIA Y NIVEL DE FORMACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TITULADOS	Pág. 55
4 .DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	Pág. 63
4.1 CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Pág. 63
4.2 CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS	Pág. 63
4.3 CARACTERÍSTICAS LABORALES	Pág. 63
4.4 VALORACIÓN DOCENTE DE LA PROFESIÓN	Pág. 64
4.5 SATISFACCIÓN DOCENTE	Pág. 64
4.6 INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TITULADOS Y EMPLEADORES	Pág. 64
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Pág. 65
5.1 CONCLUSIONES	Pág. 65
5.2 RECOMENDACIONES:	Pág. 67
CAPITULO 4: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	Pág. 68
METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO	Pág. 70
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	Pág. 70
ANÁLISIS DEL PROBLEMA	Pág. 71

ANÁLISIS DE OBJETIVOS	Pág. 72
FINES	Pág. 72
MEDIOS	Pág. 72
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	Pág. 73
PLAN DE ACCIÓN:	Pág. 74
MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Pág. 74
BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.	Pág. 75
ANEXOS DE LA PROPUESTA	Pág. 76
8. BIBLIOGRAFÍA DEL TRABAJO INVESTIGATIVO:	Pág. 78
11. ANEXOS	Pág. 79

Resumen Ejecutivo

El propósito de la universidad técnica particular de Loja es alcanzar la excelencia educativa en el ámbito nacional e internacional acorde a los avances tecnológicos y exigencias del mundo moderno, por ello ha visto imprescindible realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la UTPL. La misma se la ha realizado en la provincia de Cañar, contando con ocho titulados del período 2007-2012 y sus respectivos directivos. Se ha utilizado técnicas de investigación e instrumentos como ficha inicial de contacto, entrevista, encuesta, mismos que sirvieron para encontrar el problema y abordar la propuesta de intervención. El problema central encontrado ha sido la falta de implementación de proyectos educativos por parte de los docentes, los mismos que servirán para enriquecer el ámbito educativo de la comunidad en general. Como conclusión se refleja la necesidad indudable de la aplicación de proyectos que vayan en beneficio de las instituciones, padres de familia y comunidad siendo parte fundamental para alcanzar la excelencia educativa de nuestro país.

PALABRAS CLAVES: Propuesta, implementación, excelencia

Abstract

The purpose of the private Technical University of Loja is to achieve educational excellence in the national and international level according to the technological advances and demands of the modern world, therefore, it has been essential to make a proposal of educational intervention from case studies in the Bachelor of science in education, mention of basic education of the UTPL. It has performed it in the province of Cañar, counting with eight graduates of the period 2007-2012 and their respective directors. It has been used investigative techniques and instruments as tab initial contact, interview, survey, same that served to find the problem and address the proposal of intervention. The central problem has been the lack of implementation of educational projects by teachers, which will serve to enrich the education of the community in general. A conclusion is reflected in the unquestionable need for the implementation of projects which are to the benefit of the institutions, parents and community to be fundamental part to achieve educational excellence in our country.

KEY words: Proposal, implementation, excellence

Introducción

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, labor y promover en ellos un desarrollo permanente.

Por ello la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el período 2005 – 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación.

El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica. De esta manera el presente trabajo investigativo permite realizar una propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la UTPL durante el período 2007- 2012. El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

- Las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención educación básica de loa UTPL.
- La frecuencia con que los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de esto y sus empleadores.

- La importancia que le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y sus empleadores.
- El nivel de formación que poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y sus empleadores.

La investigación no tuvo dificultad de consideración en su proceso se contó con la nómina de los titulados y sus respectivos datos también con los instrumentos de fácil manejo y comprensión redactados por la universidad, ficha de contacto, encuesta a titulados, inventario de tareas del trabajo docente para titulados y directivos, entrevista dirigida a los empleadores, fue necesaria la provisión de materiales como cámara fotográfica, grabadora, los cuales permitieron el cumplimiento de los objetivos planteados a la luz de los resultados obtenidos.

Los objetivos descritos anteriormente fueron uno a uno revelándose, apareciendo una imagen clara de la situación laboral de los titulados y sus empleadores en la actualidad a través de una serie de instrumentos y técnicas utilizados eficazmente constituyéndose como respaldo de garantía de la aplicación de la investigación de campo.

Este trabajo también comprende información de referentes teóricos que junto a los datos estadísticos y anexos brindarán una información completa y comprensible del problema cumpliéndose de esta manera con los objetivos propuestos y brindando al lector la oportunidad de conocer desde otro punto de vista la realidad de la situación docente y educativa de nuestro país.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

Tema 1: Síntesis de artículos bibliográficos

1.1 El debate de las competencias.

(Luis Enrique Alonso, 2009)

Los autores de este artículo aseveran que la desconexión entre la universidad y el mercado laboral viene siendo, desde hace algún tiempo un objeto de comentario, no solo por los actores del sistema educativo, sino también por toda una sociedad, todo esto por la escasa comunicación que se ha dado entre ambas partes, puede ser por diversos intereses o por falta de información de las mismas. De tal manera que se llama a la universidad a cumplir con un papel más activo y con más protagonismo en el desarrollo económico regional, y al mismo tiempo estudiar la participación de todos los agentes de la sociedad de este proceso de cambio, como prueba de esto dice; están los notables esfuerzos en materia de diseño de nuevos títulos más competitivos y que sean reconocidos. Expresa que la Unión Europea ha prestado atención al desempleo, en especial al juvenil, creando así políticas las cuales se han orientado a la flexibilidad en el trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida, en términos de competencia y resultados de aprendizaje, a la vez que plantean la armonía entre los diferentes planes de estudio europeos. Aducen además que a pesar del acercamiento de España a los niveles de empleo de otros países mejor posicionado, el problema de la educación y el empleo han sido unos de los aspectos más importantes de la sociedad española.

Por otro lado, expresan que al parecer las empresas comienzan a exigir de sus Candidatos no solo conocimientos teóricos, sino también una serie de nuevas destrezas, a la vez se han realizado encuestas en las que se puede apreciar todo un conjunto de competencias y se invita a los individuos a pronunciarse, pero algunos lo hacen sin saber en qué consisten estas competencias.

Con respecto a los discursos institucionales se pone de manifiesto el nuevo papel de la universidad y al servicio de que están, los discursos trabajan con urgencia, impulsados por la competitividad y globalización de las economías, en la incorporación del recurso de la educación superior como base de la generación y garantía de la empleabilidad, siendo éste el recurso más preciado de las economías globales del conocimiento de vanguardia y personas capaces de utilizarlo en unos contextos económicos en una transformación rápida.

La empleabilidad y competitividad quizá son dos conceptos muy complejos, la empleabilidad quizá debería relacionarse con aprendizaje a lo largo de la vida y considerado como elemento esencial del área de educación superior europea. En cambio dice, la complejidad del término competencia se da en varias direcciones, conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes, valores, etc.

Con respecto al discurso de los titulados ante la formación universitaria los autores plasman las palabras de estos, diciendo que el problema de ellos es la desprotección en los siguientes cinco años después de acabar la carrera. La desconexión entre la universidad y el mercado laboral deja una serie de mínimas y prácticas abusivas. Esta separación hace que los titulados lleguen al mercado donde hay mucha competencia. El autor afirma que pese a que las generaciones jóvenes son las mejores armas académicamente de la historia de España, esto no ha servido para evitar una importante precariedad laboral entre jóvenes universitarios.

Afirman que para muchos egresados el problema grave es que muchas carreras son generales y con una escasa orientación al mundo laboral.

En definitiva llegan a la conclusión de que las carreras podrían reducirse a dos años de teoría y tres de práctica.

Algunos universitarios opinan que la universidad ha dado la espalda al alumnado, pues tiene otras cosas de que ocuparse; sin embargo, otro grupo de egresados opinan que las universidades se consideran en general bien formadas aunque existe división de opiniones. Aseveran que en el discurso de los empleadores ante la formación universitaria se tiene como principal objetivo el que las competencias adquiridas se las debe adecuar a las necesidades del mercado laboral, aseguran que la entrevista se considera absolutamente fundamental e imprescindible en la selección del personal, pero sin duda lo que más se valora es las actitudes y la predisposición al trabajo, como iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos.

1.2 Los procesos de la inserción laboral de los titulados universitarios en España (ANECA, 2009)

Para el autor un punto crucial de análisis, ha sido el de los diferentes perfiles de los titulados, temas que han sido abordados en una serie de reuniones grupales a manera de discursos. Afirma que como resultado, se ha mostrado una serie de narraciones de actitudes, experiencias, temores y expectativas que los titulados universitarios enfrentan en su entrada al mundo del trabajo, situaciones y factores que posibilitan una mejor vivencia del proceso y problemas que pueden surgir en relación con el mismo.

Asegura que la dificultad de trabajo es un problema primordial añadiendo otros elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mundo laboral el cual es el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados, la edad avanzada con que acaban los estudios, el desconocimiento del mundo laboral y opciones profesionales de la carrera realizada. Otro aspecto que el autor manifiesta es la valoración negativa de la formación recibida, todo esto por la poca utilidad de los estudios. Otro aspecto es la concepción elitista de la formación universitaria porque entre los titulados hay dos diferentes comprensiones en función de la formación universitaria y es que para unos lo primordial es que tengan privilegios laborales por el hecho de poseer una titulación universitaria y la otra es la lógica de la distinción enfocada al conocimiento y la capacitación que presta la universidad.

Otro de los aspectos a los que el autor toma de referencia es la carencia de actitudes entre titulados universitarios, porque al terminar su carrera aparecen sentimientos de miedo temor e inhibición. Afirma que los factores personales son otro elemento esencial que al parecer prima, para esto se sobrevalora la entrevista del trabajo frente a la consideración de otros elementos como currículum, expediente e idiomas, etc.

Aduce el desconocimiento y la poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible, como por ejemplo la flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo, sin embargo asegura que poco a poco se está comenzando a introducirse en representaciones que se hacen del mundo del trabajo. Otro aspecto analizado en este artículo es la importancia clave de la estancia en el extranjero, ya que el autor asegura que se valora mucho las fórmulas de becas Erasmus, estancias de investigación prodoctoriales, o cursos de idiomas.

Expresa también el análisis del contraste entre los diferentes itinerarios de inserción laboral, ya que las empresas privadas es una de las opciones para acceder a la función pública la cual se relaciona muchas veces con un fracaso.

En las modificaciones en la concepción tradicional del trabajo se ha detectado la falta de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, ya que dice que se da más importancia al tiempo libre y ocio sin darse cuenta de que el trabajo tendría un papel instrumental en la vida de los titulados porque de él se puede disponer del ocio. También destaca otra manifestación y es la importancia de que las mujeres se les atribuyan al hecho de trabajar, entendiéndose esto como garantía de independencia.

Por último en el contraste con Europa, los titulados españoles proyectar principales carencias que perciben en la situación de nuestro país ya que consideran que los titulados Europeos poseen una actitud de mayor determinación, mayor flexibilidad, movilidad y conocimientos de idiomas y cuentan con más apoyo público en los procesos de inserción laboral.

1.3 Estándares de calidad

(Ministerio de Educación, (2012))

Para la entidad, el trabajo del concepto de calidad educativa ha sido complejo y multidimensional según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los productos que lo generan contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad armónica, democrática, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. Para que este sistema educativo sea de calidad se debe tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos, sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, también la actuación de los docentes en su acción profesional y la efectiva gestión de los centros escolares. Con respecto a los estándares de calidad educativa afirma que son descripciones de logros esperados, correspondiente a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Expresa que estos estándares sirven para orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia una mejora continua y también ofrece insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo otros usos de estos estándares son, proveer información a familias y otros miembros de

la sociedad civil para que exijan una calidad de educación , proveer información a los actores del sistema educativo para que esta puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, como debe ser un buen docente, un buen directivo y como debe ser una institución educativa y realizar procesos de autoevaluación, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento basados en los resultados de autoevaluación y evaluación. Respecto a los tipos de estándares que el Ecuador está desarrollando, el ministerio ha puesto como primordial los estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura. En lo que concierne a los estándares de aprendizaje afirman que son logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes, los cuales deben ser alcanzados por los estudiantes a lo largo de su periodo escolar desde primer grado hasta tercero de bachillerato. Estos están organizados en cuatro áreas, lengua y literatura, matemática, estudios sociales, ciencias naturales. Dentro de los estándares de cada área se proponen dominios de conocimiento como nivel de progresión, dominio, estándares de aprendizaje, componentes de estándares, ejemplo de desempeño. Refiriéndose a los estándares de desempeño profesional aluce que son aquellos que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, se deben usar para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento para tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio , formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. Expresa que los estándares de gestión escolar son importantes porque establecen la manera como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y también para que los actores del sistema educativo se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. También se hace referencia a las características de estándares de infraestructura los cuales se describen como criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportan al mejoramiento de la calidad en la educación, estos anuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al mismo tiempo estos estándares se usan para evaluar y validar la infraestructura existente, planificar y tomar decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura etc. Y están planteados dentro del buen vivir, aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivos, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de

enseñanza aprendizaje; obedecen a características territoriales como realidad geográfica, urbana y rural.

1.4 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria

(Jurgen, 2006)

El autor analiza las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes en cinco países y se pregunta qué políticas y programas pueden llegar a resolver estas tensiones, toma como punto de partida los resultados de un proyecto llamado Integración de jóvenes al mercado laboral, llevado a cabo por la CEPAL (2003-2005) el cual tuvo como objetivo, analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, trabajando en tres áreas específicas. Primero, las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, sus obstáculos y las estrategias que aplican para superarlos. Segundo, las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación. Tercera, las características de rotación, movilidad y trayectoria laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Además indica que se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminaristas nacionales con los agentes relevantes. A continuación se detalla las diez tensiones y estrategias que el autor a puesto de manifiesto.

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, así como también tienen mayores problemas laborales, esto se debe a que en la mayoría de países la demanda laboral ha sido débil por la economía, aumentando así las tasas de desempleo. Afirma también que la educación primaria y secundaria existen serios problemas de calidad de la educación, y esto sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas.
2. Otra tensión es la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo y las experiencias frustrantes con empleo concreto, dice, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo la piedra angular para desarrollar su identidad personal. Esta tensión se debe al desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral al incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, por lo tanto para acercarlos al mundo laboral deben tener información acerca de sus derechos y obligaciones.

3. Esta tensión se refiere a las fuertes tensiones entre los beneficios que aportan la inserción al mercado laboral y la realidad en la que viven, ya que muchos
4. Jóvenes enfrentan urgencias a corto plazo que les obliga a dejar sus estudios tempranamente y a tener cualquier empleo para tener ingresos. Facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite que los jóvenes desarrollen expectativas realistas.
5. Las mujeres jóvenes están desarrollando personalidad autónoma, sin embargo se enfrentan a problemas de inserción laboral, especial para los de educación baja.
6. La combinación de trabajo con el estudio puede generar tensiones negativas ya que afectaría el rendimiento en ambas, así como también para muchos jóvenes, al tener esta combinación probablemente sería el abandono del estudio debido a urgencias previamente mencionadas. Por otro lado esta combinación es una forma adecuada que puede ayudar a jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generar autoestima para la ejecución en el mercado laboral.
7. Expresa que los jóvenes viven una tensión entre los grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y la realidad del mercado de trabajo el cual está regido por contactos y recomendaciones personales que frecuentemente juegan un papel para el acceso al mercado laboral.
8. El mercado exige experiencia laboral tensiones que viven los jóvenes que buscan trabajo por primera vez. Si bien la capacitación no cambiaría estos defectos, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio o bajo.
9. Por un lado existe creciente de jóvenes independiente en su trabajo y participando en micro y pequeñas empresas y por otro lado existen grandes

obstáculos para iniciar actividades empresariales. El fomento del micro y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de generar empleo asalariado.

10. Otra tensión que enfrentan los jóvenes es las preferencias culturales, la exclusión a causa de las edades, ya que la discriminación está enraizada en la sociedad.

11. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos porque el mercado de trabajo está inestable.

12. En conclusión para mejorar la inserción laboral es favorable un entorno microeconómico ya que surgirían más empleo productivo y opciones de trabajo independiente.

1.5 La inserción profesional de los docentes

(Avalos, (2006))

Respecto a este tema, la autora comienza destacando los primeros años de trabajo de un docente el cual se puede visualizar de diferentes modos: como persona, el docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea, más capacitado en unas áreas que en otras y con una confianza variable en lo que respecta en su preparación inicial, en su lugar de trabajo enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, formula preguntas que no siempre tienen respuesta.

Expresa que el docente novel acoge, rechaza, interpreta, reinterpreta estas experiencias como si fuera reconfiguración de su identidad profesional que a lo mejor pensó que había adquirido en su formación inicial. Sin embargo el trabajo del docente sufre constantes modificaciones por las continuas reformas y variaciones en las situaciones sociales y culturales. Afirma que los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción y lo más llamativo ha sido reconocer que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro o en un tipo de cultura que en otra. Además la autora se basa en los elementos macro políticos y de contexto social así como también al efecto del micro político del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes para examinar el proceso de inserción. Dentro de las políticas de mercado , asegura que éstas y sus componentes de competitividad o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el

desempeño docente se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales, por ejemplo en Chile, los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del estado para pasar a depender de autoridades municipales, lo que significó un golpe a su identidad como servidores públicos, estos docentes son considerados con un menor rendimiento.

En las reformas y contrarreformas, la autora expresa que desde mediados de los noventa Chile ha vivido grandes reformas curriculares con pocos ajustes cuando se advierte un problema, o requieran atención. Asevera que los diferentes programas de reformas muchas veces son puestos en acción sin que las escuelas tengan tiempo de buscar la mejor forma de implementación, esto puede afectar a los docentes cuando se les pida responsabilidad en un contexto de insuficiente seguridad. Dice además que dentro de la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente se suele culpar a los profesores de los resultados insatisfactorios de aprendizaje escolar, se une a esto los mensajes públicos que operan con un efecto negativo del interés en la docencia además de los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente la cual se detecta dentro o fuera de centros educativos lo que constituye una desvalorización de la docencia.

Por otro lado asegura que la sobreoferta en los sistemas de contratación los docentes encuentran trabajo por tiempo limitado y rotación de establecimientos en los años claves de su inserción laboral y esto iría debilitando su formación inicial. Y en la reconstrucción de su identidad profesional el joven siente la necesidad de manejar distintos dilemas. A todos estos la autora concluye expresando que la situación de América Latina y otros países del mundo en desarrollo y la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada por varias razones como: los programas de formación inicial son débiles y requieren atención prioritaria por parte de las políticas.

En síntesis, hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo, que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar, es decir aseguran que cada joven maestro puede construir su identidad profesional en condiciones en que se permita preguntar y recibir ayuda, en que se dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo hacerlo.

1.6 Miradas retrospectivas de los egresados sobre la educación superior

(Gil Flores Javier, Miradas Retrospectivas de los egresados sobre la educación superior., (2009))

Los autores del siguiente trabajo realizaron un resumen en el que se indica la valoración de la formación universitaria mediante la opinión de los graduados en las titulaciones de Ingeniería en telecomunicaciones, odontología y pedagogía y aquellos resultados muestran diferencias significativas entre las valoraciones realizadas por los tres grupos de titulados, asociadas a la posibilidad de inserción laboral. Además expresan que la educación superior se encuentra sometida a procesos de cambios importantes, la necesidad de formar profesionales que respondan con excelencia a las exigencias de un mundo laboral en continua evolución. Indica que los nuevos escenarios laborales están caracterizados por el avance tecnológico y nuevos roles.

Con respecto a los estudios previos los autores han detectado que gran parte de los trabajos focalizados sobre los egresados ha sido sobre la evolución de las instituciones y puede ser medida a partir de los resultados logrados por éstos en años siguientes a su graduación. El análisis de los resultados obtenidos en este tipo de trabajo los autores afirma que las mejores valoraciones son las que hacen los odontólogos quienes se han tomado a juicio positivo el bagaje formativo logrado en la universidad. Aseguran que las valoraciones intermedias las tienen los egresados en telecomunicaciones y respecto a los pedagogos son los que tienen una valoración más baja, a todo esto, señala que los de la universidad Catalanas y también los de ciencias de la salud son los más satisfechos, mientras que los de humanidades y sociales son los más críticos. Así mismo afirman que los pedagogos valoran la formación recibida ya que es parte de estudio de la pedagogía.

Dicen además que con el caso de la universidad de Sevilla con independencia de la titulación entre las debilidades señaladas se encuentra el ámbito de orientación profesional y de cara a la inserción laboral de los titulados. Afirman que en consecuencia parece necesaria una mejora de la cobertura y eficacia de los servicios creados en nuestra universidad para la orientación e información de cara al empleo. Otro aspecto que se ha analizado en este artículo es el aspecto común entre estas tres titulaciones que es la insuficiencia de las prácticas de campo realizadas y a juicio de los egresados, éstas, deben incrementarse. Finaliza aplicando que este tipo de trabajo sería muy útil utilizado al momento de elaborar nuevos programas.

1.7 Nuevas formas, nuevos actores y nuevas dinámicas de la privatización en educación

(Luengo Navas Julian, Nuevas formas, actores y dinámicas de la privatización en educación., (2006))

Los autores manifiestan que la crisis global que se vive hoy en día ha debilitado mucho las políticas sociales universales que estaban en un estado de bienestar en los países en desarrollo, a su vez ha hecho difícil ampliarlas. Para esto estas nuevas formas, actores y dinámicas a favor de extender la privatización constituyen hoy en día un fenómeno de alcance global. El siguiente artículo aporta con ofrecer nuevos datos empíricos y diversas aportaciones teóricas que ayuden a comprender las transformaciones en los sistemas educativos. Los autores hacen una diferencia entre privatización encubierta en la educación la cual es un haz de prácticas y tecnologías de poder que buscan que el sector público se asemeje al sector privado, es decir es una importación de ideas, métodos y prácticas del sector privado aducen que dentro de estas se deben incluir políticas como la elección de centro, la entrega de vouchers para acoger centros públicos o privados la transferencia de responsabilidades de gestión y de presupuestos a los centros de enseñanza , financiamiento de resultados, competencia entre centros, pago por mérito a los docentes, etc.

Por otra parte en la privatización exógena se implica la apertura de los servicios de la educación a la participación del sector privado a través de modalidades basadas en el beneficio económico, utilización, sector privado en cuanto a concepción, la gestión o provisión de diferentes aspectos de la educación pública. La alianza pública-privada (PPPS) se entiende como la construcción de relaciones de colaboración entre el sector público y privado para promover servicios educativos, estas siempre son apropiadas para expandir la educación de calidad de forma rentable.

En el presente artículo, afirma el autor que se analiza la relación entre los PPPS con otras políticas de privatización en el contexto de una agenda educativa global y afirma que el banco mundial es el principal impulsor de esta política sobre todo en países en vía de desarrollo, sin embargo los autores se ubican en oposición a estas políticas por la escasa evidencia empírica que sustenta su proliferación y proponen adoptar metodologías de investigación alternativas que sean más adecuadas para analizar los contextos específicos de implementación de dichas políticas.

En las pruebas PISA 2009 los resultados muestran que la aparente superioridad académica de los centros de titularidad privada sobre las públicas se anula si se tiene

en cuenta el status económico y sociocultural de los estudiantes y sus familias de los centros públicos y privados.

Para esclarecer estas estrategias, los autores proponen cuatro familias; selectivas, instrumentales, expresivos y confiados lo que son bien instruidos y valoran el éxito académico y otras cuestiones más.

En resumen este monógrafo busca ofrecer pinceladas en un proceso complejo como es la de implementos agudos privatizadores, tanto en sus forma exógena como endógena, lo que constituye un punto de partida para afirmar que las reformas e iniciativas en curso, afectaran a los sistemas educativos por generaciones y por tanto la labor socializadora e integradora de la escuela, por la cual se precisa una mejor y más activa deliberación democrática en torno a la implementación de estas prácticas.

1.8 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda externa

(Denis, 2009)

La autora comienza explicando la base de este artículo el cual parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes se relaciona con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional principalmente en sus primeros años de ejercicio laboral. Evaluando primeramente las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América latina para la formación y preparación de los docentes muestran, que algunas naciones se ubican siempre en los mejores lugares y observando los resultados se pudo destacar que las diferencias entre los sistemas escolares no se explican por el gasto educativo. El informe de McKinsey plantea 3 factores básicos como claves, que son: reclutamiento, formación, y apoyo al trabajo de los docentes en el aula, también muestran que un porcentaje corto de estudiantes en América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. Aduce que las diferencias entre países latinoamericanos estarían dadas por la relación existente entre docentes y el logro académico de los alumnos.

Dentro de las oportunidades para las políticas docentes se impulsaron transformaciones como cambios institucionales, adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares intentos para mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los docentes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por estas

políticas educativas latinoamericanas, también existen varios problemas con la enunciación e incentivos.

Todo análisis sobre situación de los docentes a nivel latinoamericano debe tomar en cuenta las variables significativas entre los diferentes países de la región. Para analizar esta etapa de inserción a la docencia debemos considerar algunos aspectos que hacen de la identidad profesional la construcción de la profesión, a la valoración social y a la etapa en la vida de un docente. Respecto a la identidad, es preciso construirla, se refiere a como los docentes viven subjetivamente su trabajo en lo que se refiere a la profesión es un concepto socialmente construido. Afirma que muchos son los docentes en Latinoamérica, que están desilusionados y afirman que abandonarían la profesión si surge la oportunidad. Las expectativas son grandes pero la valoración es escasa. Parecería que en mucho de los casos quienes ingresan a la docencia lo hacen por razones que van desde no tener otra opción para acceder a estudiar de nivel superior a desempeñar un cargo transitoriamente con la intención de cambiar de ocupación cuando sea posible.

En lo que concierne al proceso de enseñar y las etapas de vida profesional se distinguen momentos: primer periodo previo al ingresar a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñar y los primeros años de docencia. Estas fases tienen un desarrollo profesional, ejercer una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

Expresa el autor que las experiencias previas y su incidencia, marcan el estilo de enseñanza de cada docente que surge de este conocimiento implícito y explícito que tienen sobre el proceso enseñanza aprendizaje. La etapa de inserción es un periodo de aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los docentes principiantes deben adquirir conocimiento profesional y mantener un equilibrio personal, afirma que Vank define a la inserción como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. Manifiesta que la inserción de la docencia en América latina no es objeto de una política con programas institucionalizados, la inserción de facto se produce pero son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes. Asegura el autor que en un estudio más reciente, Chile es nuevamente uno de los países que registra algunas iniciativas a destacar.

En la actualidad el ingreso a la profesión se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de nadar o hundirse. Los docentes principiantes reciben en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencias y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicios profesionales.

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

(Mauricio, 2004)

Como punto de inicio de este artículo el autor manifiesta que la importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para construir políticas públicas dirigidas a ese grupo. El acceso de los jóvenes al mercado laboral se dificulta por la poca educación y calificación. Así como por su falta de experiencia laboral, a esto se incluye el hecho de la discriminación así como también la debilidad de las instituciones y la falta de coordinación entre sí, lo que contribuye a la falta de políticas, programas y proyectos dirigida a esta población. Destaca el autor la visión y objetivo de estas políticas. Dentro de la visión se propone un Ecuador con oportunidades iguales en el acceso al mercado laboral de los jóvenes. En el objetivo se expresa la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador. Afirma que estas políticas se sustentan en principios como la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendimiento de cuentas. Todos estos principios, visión, objetivo y políticas se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador que son los siguientes. El derecho económico y social, conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, constitución política de la república del Ecuador, ley de juventud. El autor indica las tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Con respecto al mejoramiento de la empleabilidad el objetivo es éste y el de adecuar las capacidades de los jóvenes a los requerimientos actuales, las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida y que contemple el aumento de la empleabilidad a corto y largo plazo. Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

Con respecto a la ampliación y mejoramiento de la educación formal su objetivo es adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y

entregar habilidad y conocimiento acorde a los cambios tecnológicos y económicos y lo que requiere el mercado laboral.

Expresando el programa de capacitación laboral, el objetivo es ampliar la posibilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral. Manifiesta el objetivo de la creación de oportunidades de empleo que es el de incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los jóvenes.

Para eliminar las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes, se plantea el programa de eliminación de las prácticas discriminatorias, para esto se considera los distintos grupos discriminados en el mercado laboral ecuatoriano y sensibilizar a los distintos actores del mundo laboral. El programa incluirá un cuarto componente para fomentar los espacios de convivencia intercultural en los barrios urbanos de las ciudades, mediante la realización de eventos que promoverá el conocimiento y respeto de las prácticas culturales de los distintos pueblos y grupos étnicos que habitan el país.

Por último el autor se refiere al fortalecimiento institucional y el objetivo es fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud a fin de dar mayor prioridad de empleo para buscar alianza institucional con entidades académicas y para trabajar a partir de las instituciones existentes.

1.10 Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral (Amparo, 2009)

El autor hace algunas reflexiones sobre el tema al respecto y comienza con la inserción socio-profesional del universitario como indicador de calidad universitaria y expresa que hoy la inserción socio-profesional es una temática trascendental, la flexibilización del mercado de trabajo, avances tecnológicos, económicos y demográficos junto a la democratización de la universidad y el aumento de otras posibilidades formativas, ha originado que la preocupación por encontrar un empleo acorde a una cualificación determinada sea una constante en personas que obtienen una titulación.

El creciente problema del paro y del empleo precario afecta a grandes masas de población, incluidas las universidades con el debate de las funciones del sistema

educativo, cuestionándose así tanto el objetivo profesional de la universidad como la forma de conseguirlo. Es importante disponer de información sistemática y rigurosa acerca de los procesos de inserción socio laboral de los titulados universitarios tanto para mejorar las propias instituciones como para dar respuesta a las nuevas demandas sociales.

Expresa que una de sus principales funciones es la capacitación profesional de los titulados. Afirma que la calidad de una universidad o de un sistema universitario en general no puede considerarse desde un enfoque global sin contemplar la educación del producto que sale de sus aulas a las demandas sociales y productivas del mercado de trabajo donde se insertan dichos productos. Aduce que las posibilidades laborales de los universitarios deben tomar en cuenta son las propuestas de mejora y reformas que se da en las universidades convirtiéndose en medio eficaz para lograr académicos y enseñanza superior de calidad. Los resultados académicos han de ser a largo plazo mediante el estudio de las cuestiones siguientes:

- Empleo y demandas de graduados de esa titulación.
- Proporción de titulados que tienen su primer trabajo relacionado directamente con sus estudios.
- Opinión de los titulados respecto a su formación de los titulados que acceden al mundo laboral.
- Valorar la adecuación entre el perfil de formación de la titulación y las características de los empleos de los egresados.

Dicen que el número de debilidades duplica al de fortalecer, por lo cual existe cierto nivel de preocupación lo cual lleva a un bajo número de propuestas de mejora. Con respecto a la evaluación de la vinculación universidad-empleo como necesidad actual se empieza a desarrollar diferentes estudios sistemáticos de seguimiento de la inserción laboral, encontrándose así que hay unidades educativas que si valoran la inserción laboral de ser titulados cuantitativa y cualitativamente.

En algunas universidades se ha propuesto la elaboración de un sistema de recogida de información que permita tener una retroalimentación sobre sus titulados todo esto como mejora, además deben adaptarse a las necesidades y expectativas sociales por lo que a la hora de ser evaluados se tomará en cuenta la formación profesional la cual debe adaptarse a las demandas del mercado.

Por otro lado, expresa que la formación superior aporta una serie de ventajas en áreas como: independencia, organización del trabajo, aplicación de conocimientos y actitudes, expresión escrita y seguridad en uno mismo, constituyen la base del conjunto de valores tradicionales de la enseñanza superior y conviene que las instituciones definan sus objetivos respecto al desarrollo de actitudes y capacidades individuales.

Respecto a los nuevos retos y perfiles profesionales, se requiere formar titulados flexibles, autónomos y comprometedores los que posibilitarán una mayor vinculación entre la educación superior y el empleo. Se pretende diseñar proyectos formativos que sitúen a los estudiantes en condiciones de generar aplicaciones prácticas para mejorar la vida social y el área profesional de cada titulación.

1.11 Currículo y doble lógica de inserción: lo universitario y prácticas profesionales

(Roberto, 2009)

En el resumen de este artículo el autor comienza expresando que la práctica universitaria y sus reglas auto legitimarias no tienen relación directa con las prácticas profesionales de quienes egresan en las universidades. Comienzan haciendo hincapié en lo que es el mito del currículo a lo que dice: antes se trataba de diseñar un buen plan de estudios, con programas de cursos que le fueron coherentes y con esto pareció bastar, luego la tarea docente dice, debía ceñirse a ese patrón preestablecido y se supuso que la realidad se adecuaría a esas exigencias ideales, pero la realidad es terca. Dice que en Latinoamérica las limitaciones de recurso y equipamiento llevaron a que algunos teóricos de EEUU se preguntaran en qué estamos fracasando, para lo cual hubo la crítica de que la cuestión curricular iba más allá de una buena planificación, considerando más bien el contexto social y político, que tenga en cuenta las efectivas posibilidades que entusiasmen a los alumnos, que se interese a los futuros empleadores y comprometan a los docentes en su formación como en su aplicación concreta. Aduce que por esto, es importante que no nos engañemos, todos conocemos las posibilidades así como también se debe reconocer los limitantes del recurso cambio de plan.

Respecto al perfil de la profesión, complejidades no pensadas expresa que un plan de estudios debe orientarse a las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos teóricos que son propios del campo profesión. Afirma que tal perfil no pudo ser un listado grande de actividades posibles, sino un estudio del mercado laboral. Sin embargo todavía hay egresados los cuales sienten al recibirse que no los prepararon

exactamente para aquello en que deberían trabajar sin poder especificar cuáles serían sus funciones en la sociedad es decir en su rol como profesional.

El autor afirma que si no queremos profesionales guiando taxis habrá que trabajar la cuestión, de cara, se articula la formación del estudiante con la determinación del perfil.

Añade que la formación debe incluir aspectos conceptuales que vayan más allá de la demanda, característica exclusivamente actual de las necesidades del mercado laboral, ello garantiza la capacidad de adecuación a modificaciones posteriores de las prácticas profesionales y dicen que a la vez promueven la capacidad de autorreflexión necesaria, frente a las mismas sin embargo aquí no terminan los problemas sino que apenas comienzan ya que las prácticas que en su momento definidas como alternativas y emergentes no suelen estar ni suficientemente delineadas en la realidad del campo laboral efectivo mucho menos en la definición de y los planes de estudio y esto lleva a titulados egresados a la desocupación o necesidad de trabajos en áreas ajenas a su profesión.

Por ultimo expresa que no es nada fácil revertir la realidad que plantean y que por ahora interesa dejarla plasmada para empezar a reflexionar nada más apuntar a una línea flexible para ir avanzando.

Expresa que las universidades no van a modificar radicalmente sus modelos organizativos y que podrían hacerlo en sentido tecnocrático empresarial. Pero sin duda que parte del espíritu de su propuesta es el que aquí campea que es: sacar a la universidad de su auto legitimación interna para ponerla de cara a la sociedad y a sus prácticas profesionales.

CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO

2. Metodología

Metodología es un vocablo generado a partir de tres palabras de origen griego: meta (“más allá”), odòs (“camino”) y logos (“estudio”). El concepto hace referencia al plan de investigación que permite cumplir ciertos objetivos en el marco de una ciencia. Cabe resaltar que la metodología también puede ser aplicada en el ámbito artístico, cuando se lleva a cabo una observación rigurosa. Por lo tanto, puede entenderse a la metodología como el conjunto de procedimientos que determinan una investigación de tipo científico o marcan el rumbo de una exposición doctrinal.

2.1 Participantes

El presente trabajo investigativo se realizó en la ciudad de Azogues provincia del Cañar, en los distintos cantones, teniendo como protagonista a los docentes titulados de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la universidad técnica particular de Loja durante el periodo del 2007 al 2012. Participaron ocho maestros titulados en la licenciatura de ciencias de la educación, previo contacto y autorización de los directores y rectores de cada titulado. Fue grato observar la buena voluntad, al momento de aplicar las encuestas de autoridades y docentes. Como dato curioso resultó que durante la aplicación de las encuestas y por medio del diálogo concretamos que la mayoría de los investigados viven lejos del lugar de trabajo.

2.2 Instrumentos

Respecto a los instrumentos de investigación utilizados tenemos los siguientes:

La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista. La misma fue aplicada a los docentes titulados, así como también a sus directivos.

La entrevista consiste en solicitar información de manera oral pues es el arte de escuchar y captar información este se aplicó a los directivos de las instituciones donde laboran los investigados.

La ficha de contacto que sirve para obtener información personal, domiciliaría y de trabajo. Se la aplicó a los encuestados y empleadores.

Se contó también con una carta para titulados y directivos en la cual se explica el motivo de la aplicación de las encuestas y los objetivos de la investigación.

Cámara fotográfica la cual sirvió como instrumento para evidenciar la investigación. El teléfono que sirvió para contactar a los titulados.

2.3 Diseño y procedimiento

Para realizar con eficacia la investigación a fin, se ha utilizado el método descriptivo. A su vez se aplicó el método inductivo el cual consiste en ir de lo particular a lo general a su vez utiliza la observación directa de los fenómenos en este caso a los entes encuestados en sus lugares de trabajo.

El método descriptivo pertenece a los métodos cualitativos que son los siguientes:

Descriptivo. Consiste en exponer las características de una situación o fenómeno.

Histórico. Se estudian eventos y procesos de la vida social para identificar su origen, sus antecedentes y su evolución.

Comparativo. Como su nombre lo indica, se relacionan y comparan instituciones, fenómeno o grupos sociales para sintetizar y analizar diferencias y semejanzas.

Estudio de casos. A partir de la observación y estudio de una situación particular que se ha presentado en la realidad, se obtienen conclusiones e inferencias de carácter general. Es un método muy utilizado en las áreas de administración e ingeniería.

También se ha utilizado los siguientes:

El método hermenéutico, se utilizará para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitirá el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de los autores consultados.

El método deductivo consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una proposición general.

El método analítico el cual distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. El mismo sirvió para insertar la información recabada en matrices correspondientes y construidas por la UTP.

El método sintético es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Este se lo aplicó en el análisis de resultados.

El método estadístico como herramienta que permitirá organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de instrumentos de investigación (encuestas y listado de control de la observación). Este procedimiento facilitará la objetivación y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los supuestos plantados en la planificación de la investigación.

Esta investigación ha sido de carácter descriptivo el cual se aplicó en el momento de anunciar y explicar a los maestros participantes el objetivo que conlleva las encuestas aplicadas que es el de caracterizar la labor docente.

Se necesitó del método analítico cuando detectamos las falencias y limitaciones existentes, se argumentó sobre los resultados obtenidos de las tablas estadísticas, se emitió conclusiones sobre la realidad de la situación laboral docente relacionadas con artículos de autores y conclusiones personales como investigadora.

Para contactar a los docentes titulados se utilizó la información recabada por la universidad en donde se disponía del nombre del docente, número telefónico, celular, email, nombre de la parroquia o cantón donde se ubica el lugar de trabajo, teléfono domiciliario, email de la institución a excepción de dos titulados de los cuales no había información completa para ello se utilizó las redes sociales, guías telefónicas, internet. Es imprescindible expresar que con dos de ellos me contacté en forma personal en su lugar de trabajo. Cabe recalcar la buena voluntad de todos y cada uno de los encuestados. A pesar de ello surgieron pequeños inconvenientes con aquellas escuelas donde mi primer contacto con ellos fue personalmente ya que a las horas previstas no se encontraban los directivos por lo cual se tuvo que regresar otro día, también una de las escuelas estuvo cerrada el día de la visita por lo que regresé al siguiente día.

Luego del trabajo de campo se procedió a ingresar la información recabada en la matriz proporcionada por la universidad. Posteriormente se tabuló la información en las tablas, datos en los que se basan los gráficos estadísticos, recursos sobre los cuales se realiza

el análisis e interpretación de resultados, con la lectura de datos y la emisión de criterios analíticos para identificar la realidad en la investigación de campo. Para la construcción y análisis de los resultados se toma como referencia la visión de la UTPL el cual es el humanismo cristiano, que escogiendo por maestro al Cristo histórico y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como hijo de Dios, que hace que la universidad acoja, defienda y promueva en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana. La misión consiste en buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad. Luego de realizada las tabulaciones de los resultados se precedió a redactar las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

3.1 Característica personales del docente.

Tabla # 1: Sexo

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

Fuente: Encuesta de características personales

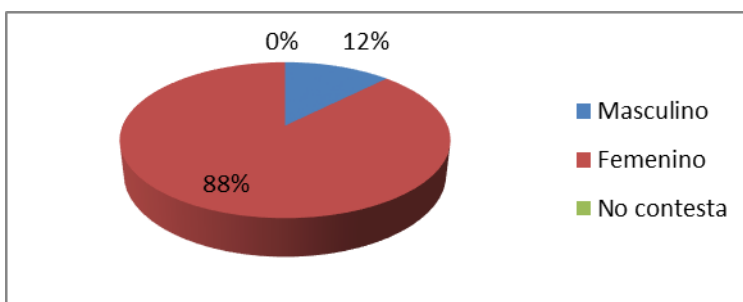


Figura 1: Sexo

Fuente: Encuesta de características personales.

Entre las representaciones femeninas de la docencia que tuvieron un fuerte peso en la opción por esta actividad se encuentra la de hacer un trabajo que se realiza con niños, lo que representa una extensión del papel de madre asignado naturalmente a la mujer, también divisó la importancia al poco tiempo de estudio, condición vinculada a la idea de ser una carrera ideal para la mujer destinada a corto plazo al matrimonio (Etelvina, 1992). Según el anterior gráfico se demuestra que el área educativa está más poblada por mujeres. Si bien cada día hay más mujeres que participan en trabajos remunerados y que se encargan de aportar recursos al hogar, no ocurre aun una redistribución del trabajo doméstico, ni una adecuada provisión de servicios públicos que aligeren esta carga. “Mujer maestra, madre, eres el ser más maravillosos que Dios puso en la tierra con tu formación profesional, colaboras en el progreso de los naciones”

Tabla # 2: Sostenimiento del establecimiento donde obtuvo su bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fisco misional	1	12,5
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de características personales

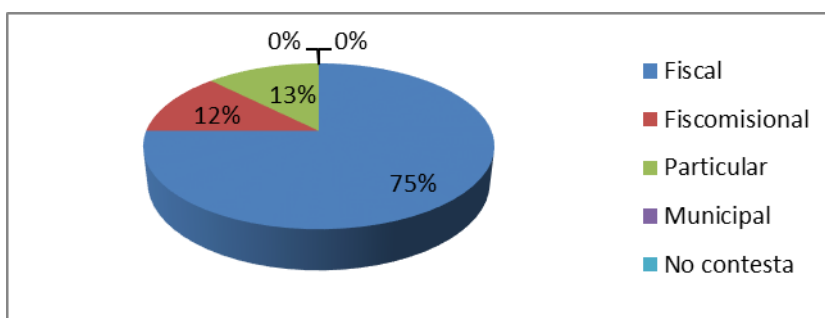


Figura 2: Sostenimiento del establecimiento.
Fuente: Encuesta de características personales.

El art. 345 de la constitución de la república establece a la educación como servicio público que se prestará a través de instituciones públicas, fisco misionales y particulares (Barrezueta H. E., 2011). El estado, al garantizar la educación gratuita, los titulados aprovecharon esta ventaja, por lo que en su mayoría obtuvieron su bachillerato en instituciones fiscales ya que la situación económica y el alto costo de la educación en los establecimientos particulares no le permitieron formar parte de los mismos.

Tabla # 3: Tipo de educación donde obtuvo su bachillerato.

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

Fuente: Encuesta de características personales.

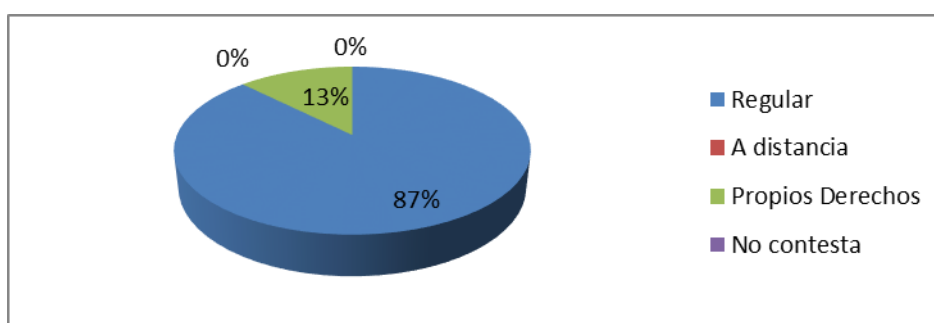


Figura 3: Tipo de educación.
Fuente: Encuesta de características personales.

En el capítulo tercero de la ley orgánica de educación de los derechos y obligaciones de los estudiantes art. 8, se describe que las y los estudiantes tienen la obligación de asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso enseñanza aprendizaje de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de vulnerabilidad en los cuales se puede reconocer horarios flexibles (Barrezueta, 2011). Esto demuestra que los encuestados se han sometido a la normativa educativa de la educación presencial obteniendo sus títulos en Instituciones en las cuales han compartido su proceso de formación con compañeros, profesores y autoridades, enriqueciendo así su formación personal y profesional.

3.2 Características laborales y nivel de ocupación actual

Tabla # 4: Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	7	87,5
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	1	12,5
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Características laborales y nivel de ocupación actual.

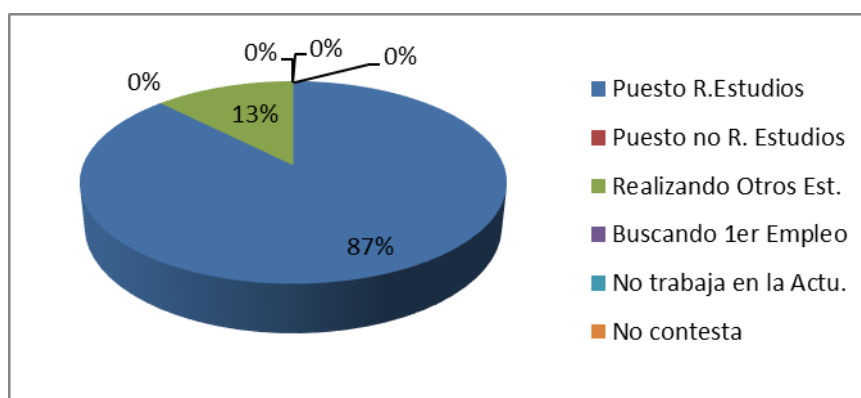


Figura 4: Situación laboral actual.

Fuente: Encuesta de características laborales y nivel de ocupación actual.

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de los titulados, se encuentran laborando en puestos relacionados con sus estudios universitarios obtenidos en la UTPL. Lo que demuestra que el esfuerzo y sacrificio realizado ha sido fundamental para participar en concursos y trabajar en lugares a fines a su carrera cumpliéndose así con el artículo 93 de la LOE (Ley orgánica de educación., 2006) el cual expresa que mediante concursos y aprobación de pruebas puedan obtener un puesto dentro del magisterio acorde con sus expectativas estudios y el esfuerzo realizado.

Tabla #5: Número de establecimiento que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	87,5
Dos	0	0
Tres	1	12,5
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de características laborales.

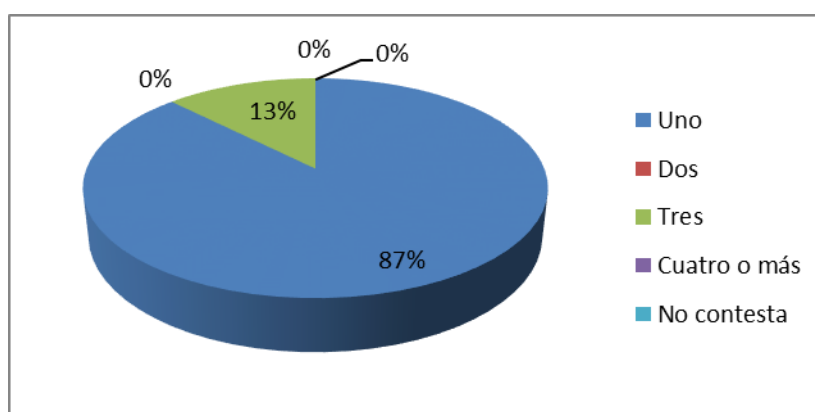


Figura 5: Establecimientos que trabaja.
Fuente: Encuesta de características laborales.

En el artículo 29 de la Ley del trabajo de los servidores públicos del Estado se expresa que los profesores del sistema educativo estatal, podrán tener asignada otra plaza u horas clase en el mismo subsistema o en el federalizado, siempre y cuando los horarios establecidos para el desempeño de las mismas sean compatibles, de acuerdo a lo determinado en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones relativas (Federación, 1995). La tabla anterior demuestra que la mayoría de los titulados están trabajando en un sólo establecimiento educativo. Según el horario establecido por el ministerio de educación es difícil para los docentes disponer de un segundo empleo, por cuanto requiere de tiempo y esfuerzo para preparar su material y sus clases, sumado a ello la necesidad de compartir con su familia.

Tabla # 6: Cargo actual que ocupa

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

Fuente: Encuesta de características laborales

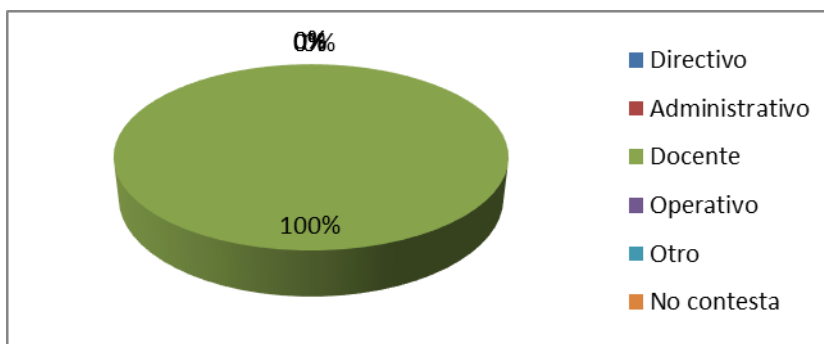


Figura 6: Cargo actual

Fuente: Encuesta de características laborales.

Ser directivo es ser autónomo, con capacidad para crear, innovar, transformar e impulsar a otros autores educativos para protagonizar su proceso de transformación personal y comunitaria. Un administrador educativo debe ser autogestionario, y hacer uso óptimo dedicado a los aprendizajes de los recursos humanos, materiales y físicos con liderazgo, autoridad y capacidad asesorar. Docente es aquella persona que imparte conocimientos técnicos, prácticos planificando, ejecutando y evaluando el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo presente el diseño curricular nacional, las necesidades e intereses de los alumnos a fin de lograr el desarrollo de sus conocimientos y destrezas. Se ha podido detectar en esta tabla que en su totalidad los encuestados ocupan un cargo docente lo que corresponde a su profesión, pero no se han embarcado en el mundo de las administraciones y más bien se han dedicado a la enseñanza.

De lo anteriormente expuesto es bueno que los titulados se dediquen a la enseñanza, pero su título también hace referencia a cumplir actividades administrativas lo cual fuera su complemento para enriquecer mucho más su profesión.

Tabla # 7: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	8	100
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de características laborales.

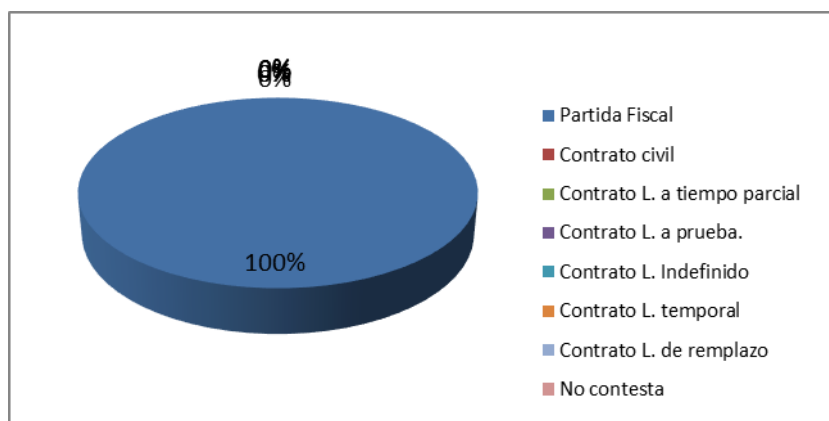


Figura7: Tipo de contrato laboral.

Fuente: Encuesta de características laborales.

En el libro de flexibilidad laboral de (Ayala, 2000), p.27 la estabilidad o continuidad en relaciones laborales está definida como el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez sin que antes sea lícito declararle cesante a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. También Hugo Días y Jaime Saavedra en su libro “La carrera de maestro factores institucionales, incentivos, económicos y

desempleo” manifiestan que uno de los principios que rigen la carrera docente está la estabilidad, distribución justa y equitativa. Por ello los titulados han optado por concursos para obtener una partida fiscal que con lleva a la estabilidad laboral una remuneración justa, asegurando su futuro, la cual sería muy ventajoso ya que primeramente crecerían más como docentes, adquiriendo mucho más experiencia laboral que con gran esfuerzo y sacrificio gracias a los estudios realizados en la UTPL han logrado y para obtener un sueldo digno acorde a su esfuerzo y sacrificio asegurando su futuro.

Tabla # 8: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	1	12,5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de características laborables

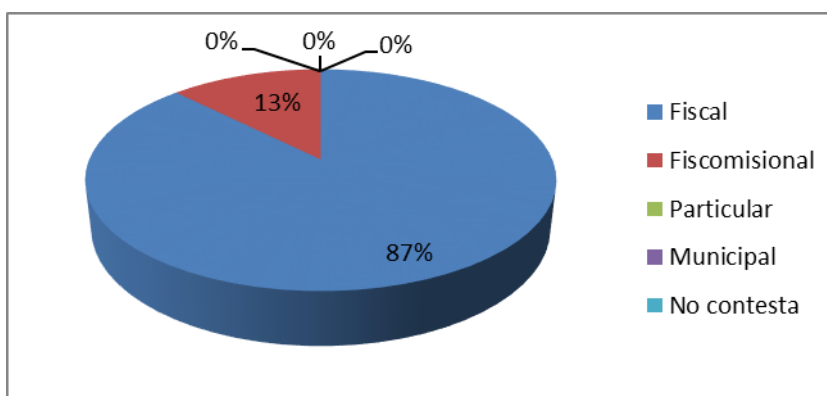


Figura8: Sostenimiento del establecimiento.
Fuente: Encuesta de características laborables

Se puede señalar que el artículo 134.2 de la Carta Magna de 1978 constituye el punto de partida de los temas relacionados con los gastos fiscales. Este artículo señala que “los Presupuestos Generales del Estado tendrán carácter anual, incluirán la totalidad de los gastos e ingresos del sector público estatal y en ellos se consignará el importe de los beneficios fiscales que afecten a los tributos del Estado” (Lerga, 2007). Por ello en lo relacionado al sostenimiento de los establecimientos en donde laboran los titulados la

mayoría es de tipo fiscal financiada por el estado y gozan de la confianza y respeto de los padres de familia quienes en la actualidad envían a sus hijos para que se eduquen en estas instituciones. De hecho es satisfactorio para ellos ya que es una de las aspiraciones de todo docente, pertenecer al magisterio fiscal y gozar de todos los beneficios de la ley.

3.3 Valoración del docente con respecto a su profesión

Tabla # 9: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Rector o Directivo.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

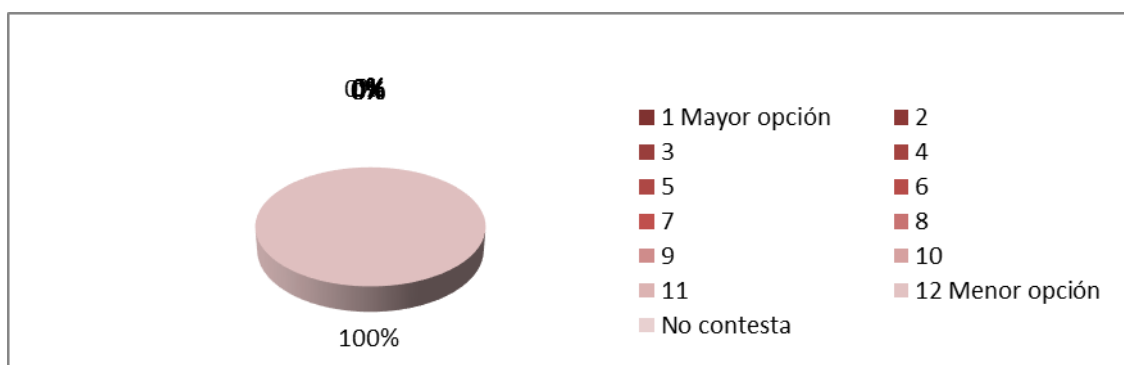


Figura 9: Rector es una buena opción de trabajo.

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

El “efecto-director” es, normalmente, un efecto indirecto: no es él quien trabaja en las aulas, pero puede contribuir a construir las condiciones para que se trabaje bien en ellas. Sin duda la efectividad de un profesor en la clase está en función de sus capacidades, de las motivaciones y compromiso y de las características del contexto en que trabaja y del entorno externo (social y político). Pero la creación de un ambiente y de unas condiciones de trabajo que favorezcan a su vez un buen trabajo en las aulas es algo que depende de los equipos directivos. (A, 2010) Su labor deberá ser trascendente para los actores pedagógicos familia, estudiantes, personal docente y administrativo. Es un líder que tiene como misión orquestar la formación de miles de retoños que llegan a sus manos, en ocasiones, siendo semillas. De acuerdo a los resultados obtenidos se demuestra que en su totalidad los titulados creen muy lejana la opción de ser rectores o directores. Por lo que se evidencia la entrega por la enseñanza a los niños dentro de cada aula lo cual es hasta cierto punto ventajoso pero sería mucho más satisfactorio concursar por un cargo más alto para enriquecer más su profesión.

Tabla # 10 : Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Gerente de ONG.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

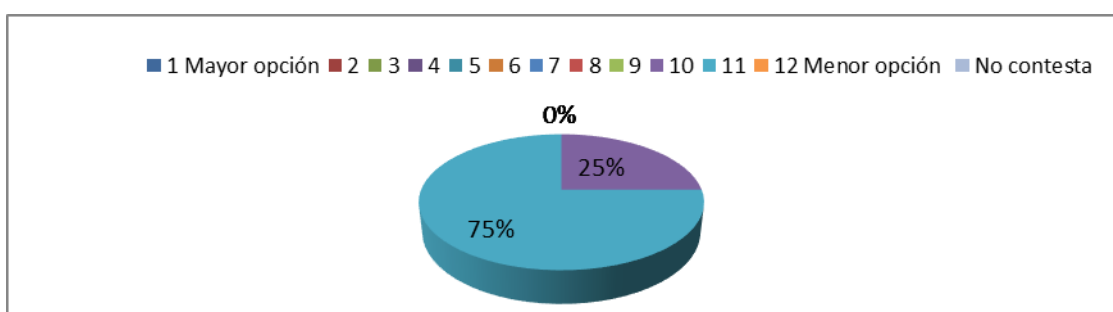


Figura 10: Gerente de la ONG buena opción de trabajo.

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

Las ONG son organizaciones independientes de los gobiernos, creadas por iniciativa de un grupo de personas con inquietudes sociales y sin ánimo de lucro, que cooperan con el fin de lograr un mayor bienestar y desarrollo social. La gerencia integral está compuesta de: Estrategia, Organización y Liderazgo, por lo tanto, el gerente integral debe ser al mismo tiempo estratega, organizador y líder (Gustavo, 2010). La presente tabla nos revela que un buen porcentaje de titulados creen no poder desempeñarse como Gerente de la ONG con el título de Licenciados en Ciencias de la Educación. Es evidente que a la mayoría de titulados están entregados y les gusta compartir con los niños y a su vez han concursado para ello.

Tabla # 11: Con su título profesional ser Consultor educativo es una buena opción.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

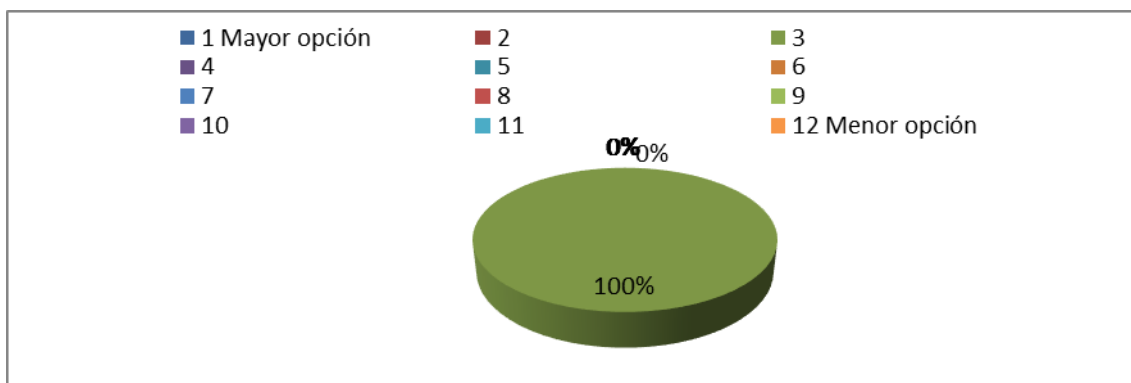


Figura 11: Consultor educativo buena opción de trabajo.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

El consultor es una persona de consulta y un catalizador para los directivos educacionales, los docentes, los padres de familia y los niños. Es un experto en la comprensión de los afectos y de sus consecuencias para el proceso educacional (Bacáicoa G. F. y Gonzáles, 1999). Una vez analizada la tabla se desprende que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan cercana la función de Consultor Educativo, ya que disponen de un título docente para poder realizar esta actividad de asesoramiento en las instituciones educativas.

Tabla #12 : Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo cargo burocrático.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

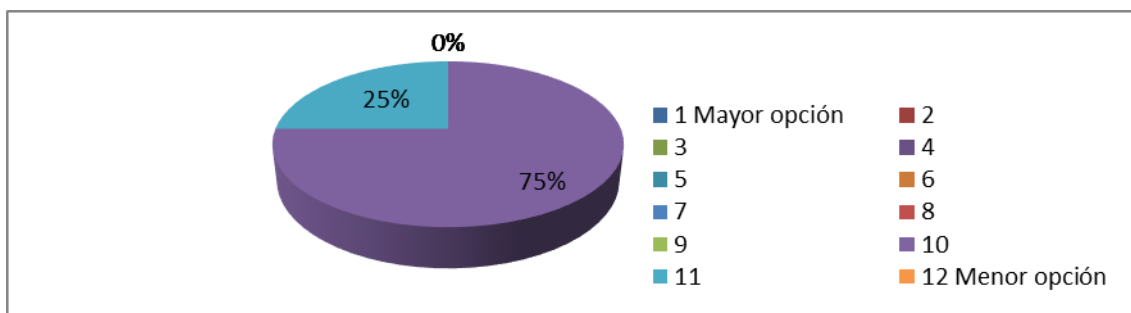


Figura 12: Desempeño de cargo burocrático buena opción de trabajo.

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

La burocracia puede ser definida como el tipo de organización planeado para realizar carreras administrativas en gran escala mediante la coordinación sistemática del trabajo de muchos individuos. Llegan al desempeño mediante el procedimiento de la designación y nunca de la votación (Nestor & Campiglia, 1969). El gráfico se evidencia que la mayoría de docentes ven lejana la posibilidad de un cargo burocrático. Resultados que demuestran que el título obtenido en la UTPL es para ser utilizado en el campo educativo en beneficio de generaciones que forjarán el futuro del país. No

requieren cargos políticos que impidan desenvolverse con autonomía y dignidad. Prefieren continuar con la función educativa para la cual fueron preparados.

Tabla # 13 : Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Investigador Educativo.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

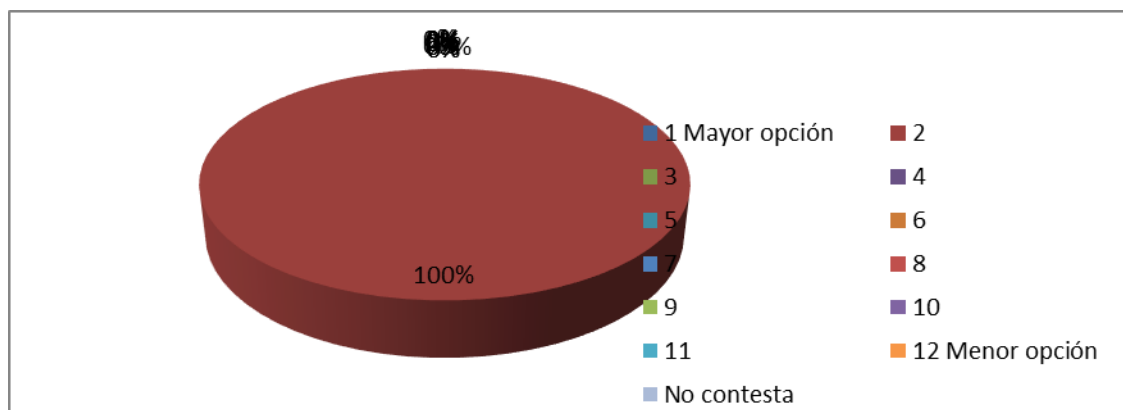


Figura 13: Investigador educativo buena opción a desempeñar.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

Un maestro investigador es un mochilero que descubre nuevos paisajes en su camino, un astrónomo que contempla y descubre nuevos fenómenos en su universo, un médico que descubre nuevos medicamentos para mejorar las enfermedades de sus pacientes, un hacker que busca nuevas estrategias para ser mejor hacker y hacer de la

computación un medio para descubrir nuevos conocimientos, aprender nuevas cosas y sobre todo compartir esos acontecimientos con sus colegas, estudiantes, amigos, familia. Todos los encuestados no creen llegar a ser investigadores educativos (Ramos, 2009). El docente no necesita tener exclusivamente el cargo de investigador educativo, ya que por naturaleza es investigador, continuamente necesita crear e innovar formas y metodologías que garanticen el proceso enseñanza – aprendizaje, razón para que los titulados no consideren esta función diferente a la que cada uno de ellos ejercen dentro del aula.

Tabla # 14: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Docente de Educación Básica.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

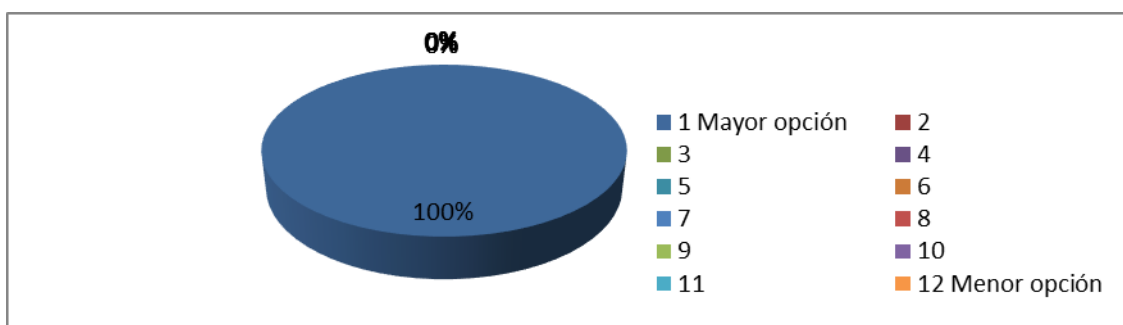


Figura 14: Docente de educación básica buena opción de trabajo.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

Si el objetivo de la educación consiste en transmitir estos conocimientos de orden superior, el papel de los docentes no puede seguir siendo el mismo que en el pasado. Su función se resume, desde este punto de vista, en la tarea de enseñar el oficio de aprender, lo cual se contrapone al actual modelo de funcionamiento de la relación entre profesor y alumno, donde el alumno no aprende las operaciones cognitivas destinadas a producir más conocimiento sino las operaciones que permiten triunfar en el proceso escolar (Carlos, 2011). Realizado el análisis del gráfico todo los encuestados aseguran cumplir la función de docente de educación básica. Esto demuestra que la profesión escogida por los encuestados fue por aptitud propia y que el título no fue únicamente para ser enmarcado, sino para llevarlo a la práctica en centros educativos de formación lo que es objetivo de todo profesional, tener un trabajo digno con salarios justos.

Tabla # 15: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Docente de Bachillerato.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

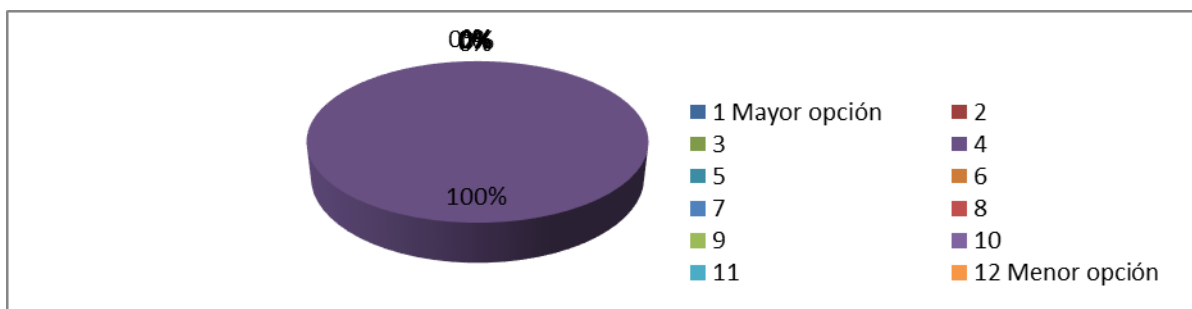


Figura 16: Docente de bachillerato buena opción a desempeñar.
 Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

De hecho especialmente en los cursos de bachillerato un profesor convencional que sepa transmitir bien su materia puede ser un docente extraordinario sobre todo si tenemos en cuenta que al final del bachillerato les espera la selectividad (Rafael, 2004). Todos los encuestados ven posible el desempeñarse como docente de bachillerato. Estos datos verifican que los titulados han recibido una verdadera formación profesional, que están preparados para desempeñarse en el bachillerato sin dificultad y que la educación a distancia si es efectiva y eficiente en la preparación del hombre, para cumplir su rol en cualquier nivel educativo.

Tabla # 16 :Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería cómo Docente Universitario.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	7	87,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

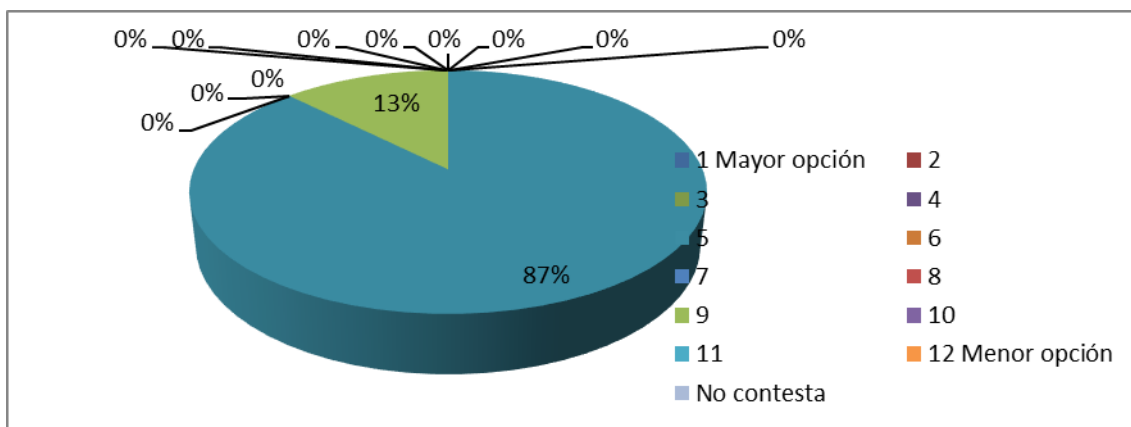


Figura 16: Docente universitario buena opción a desempeñar.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

De conformidad con el artículo 150 de la LOES: “Para ser profesor o profesora titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior” se deberá cumplir con los siguientes requisitos.

- a) Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra.
- b) haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejercerá la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años.
- c) ser ganador del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y.
- d) tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área en que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento respectivo. La mayoría de los encuestados considera posible el cargo de docente universitario, pues la UTPL capacita a sus estudiantes para desempeñarse en cualquier situación que la vida le presente; sin embargo, es preciso una educación continua de parte de ellos y obtener un título más alto para desempeñar este cargo, ya que la globalización actual exige tener maestros experimentados en la educación con conocimiento, habilidades y aptitudes acorde al nuevo milenio.

Tabla # 17: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería Terapias psicopedagógica.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	7	87,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

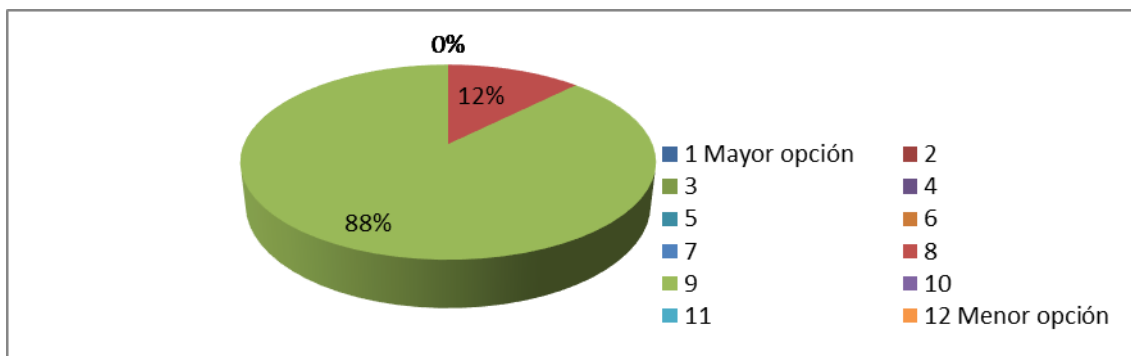


Figura 17: Terapias pedagógicas buena opción a desempeñar.

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

Según el artículo proporcionado por el Colegio Particular Demetrio San Pedro en “terapias psicopedagógicas” el profesional de esta área trabaja en diferentes actividades que potencializan el nivel de desarrollo funcional del niño, considerando el desarrollo motor grueso y fino, incluyendo el desarrollo sensorial, así como también la

organización para realizar una tarea, desempeñando un rol activo dentro del contexto de juego, aprendizaje y otras actividades de auto valimiento. La mayoría de los titulados consideran lejana la posibilidad de desempeñar este cargo con su título de licenciados. Se evidencia la falta de conocimiento respecto a las funciones del cargo de docentes en

esta área. Pues consideran que para desempeñar este cargo se necesita obtener un título de psicología.

Tabla # 18: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería tareas dirigidas.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

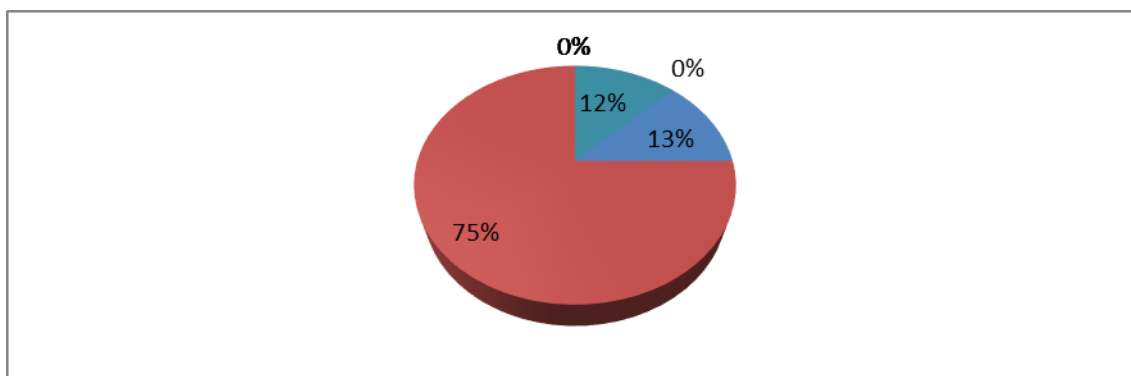


Figura 18: Tareas dirigidas es una buena opción a desempeñar.

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

En la revista Redaligc.org, Cárdenas se enfatiza la necesidad de formación y actualización del docente de servicio, el cual tiene como función ser mediador de procesos y experiencias de aprendizaje, orientador del proceso de formación integral del individuo, gerente del proceso educativo e investigador de la realidad educativa. En referencia la totalidad de los titulados consideran lejana esta opción. Las tareas dirigidas están vinculadas a los niños que necesitan una enseñanza de aprendizaje

especial, respecto a ello los docentes no creen ser aptos para enseñar a estos niños pues creen que se necesita de la psicología para llegar a los niños con especialidad, lo que me parece muy insatisfactorio ya que el docentes debe saber embarcarse en todo lo que tiene que ver con la docencia.

Tabla # 19: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

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

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

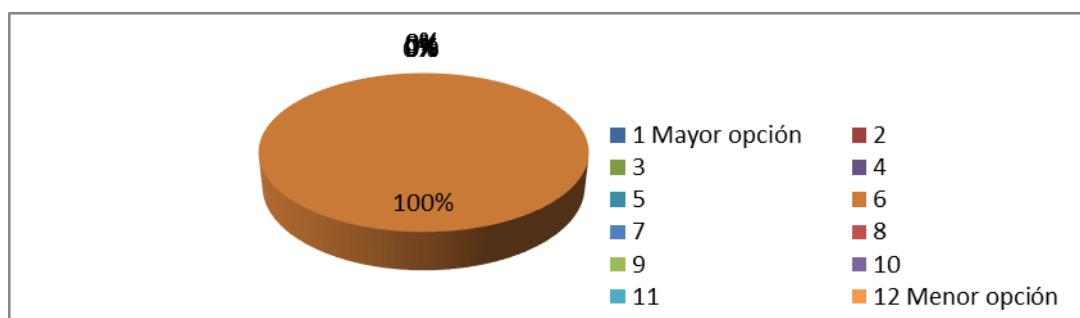


Figura 19: Supervisor zonal del ministerio de educación buena opción a desempeñar.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión

Para ser un supervisor educativo en la república del Ecuador, se necesita ser ecuatoriano de nacimiento y nunca haber sido sancionado durante su carrera docente, es decir gozar en su plenitud de los derechos de ciudadanía. Debe haber cumplido un mínimo de 10 años de trabajo docente y poseer un título de doctor o licenciado en supervisión y/o administración educativa; título de licenciado o doctor en ciencias de la educación o cualquier otro título de nivel universitario que el subsistema, nivel, modalidad o especialidad requiera. El gráfico anterior describe que todos los titulados

consideran medianamente factible la opción de ser supervisores lo que demuestra la falta de conocimiento de estos requisitos y el bajo interés, pues quieren dedicarse específicamente a enseñar en un establecimiento a un determinado número de alumnos y compartir la enseñanza aprendizaje.

Tabla # 20: Con su título profesional docente obtenido en la UTPL una opción para desempeñar sería docente de Institutos Pedagógicos.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	7	87,5
8	1	12,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

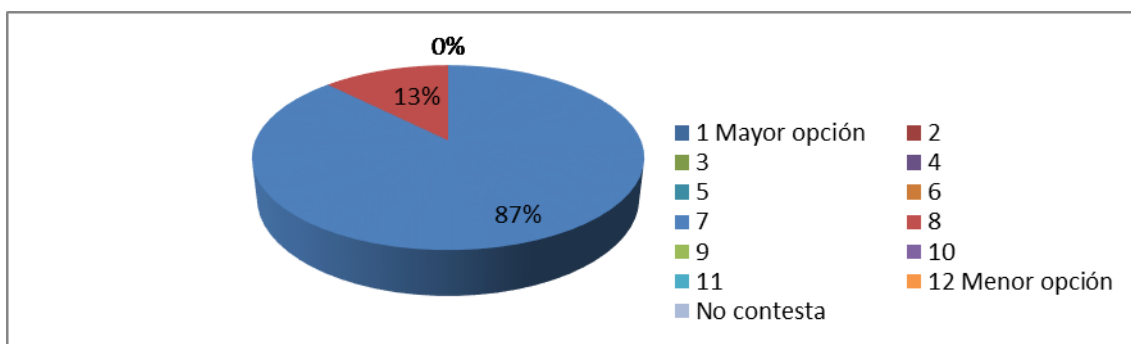


Figura 20: Docente de institutos pedagógicos buena opción de trabajo.
Fuente: Encuesta de la valoración docente con respecto a su profesión.

El educador concebido desde esta óptica debe despertar el interés por aprender, cómo aprender y mantener al día estos conocimientos. De esta manera, cabe preguntarse sobre las competencias requeridas al educador de hoy. Sin embargo, es difícil ponerse de acuerdo en este aspecto, la incertidumbre no sólo involucra las competencias profesionales sino las calificaciones requeridas por la dinámica de la innovación tecnológica y organizacional, así como también la necesidad de prever tendencias de evolución o involución del sector educativo. La tabla que nos antecede demuestra que siete de los titulados consideran como medianamente factible la opción de ser docente

de institutos pedagógicos y uno de ellos como más lejana esta opción. Es evidente que la mayoría de docentes no se sienten capacitados para desempeñar estos cargos y se rigen por la ley de educación.

Tabla # 21: Satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título.

% Satisfacción docente		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	91
P20.2	4	88
P20.3	3	84
P20.4	3	66
P20.5	3	84
P20.6	3	84
P20.7	3	66
P20.8	4	91

Fuente: Encuesta de la satisfacción docente

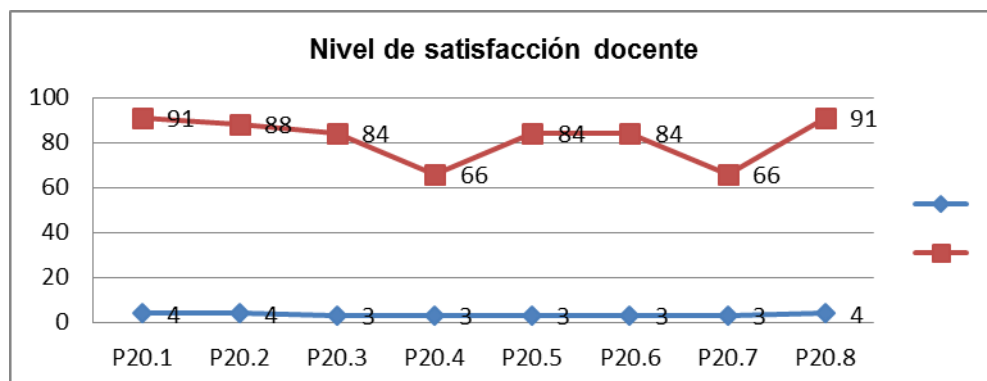


Figura 21: Satisfacción docente.
Fuente: Encuesta de la satisfacción docente.

Respecto a la satisfacción actual del titulado con respecto a la actividad profesional se puede demostrar:

(Preguntas): los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, los docentes se sienten muy satisfechos con un porcentaje de 91%.

- El progreso social gracias al ejercicio de la docencia, se encuentran muy satisfechos.
- El prestigio obtenido en el entorno laboral, se encuentran medianamente satisfechos.
- La posibilidad de ascensos laborales en la institución, se encuentran medianamente satisfechos.

- El salario docente acorde con las funciones realizadas, se encuentran medianamente satisfechos.
- La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, se encuentran medianamente satisfechos.
- La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, se encuentran medianamente satisfechos.
- La realización y o crecimiento profesional, se encuentran muy satisfechos.

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización (Katia, 2002).

Se puede concluir que en su mayoría los docentes se encuentran medianamente satisfechos con sus actividades laborales, por el salario que no es acorde al trabajo arduo que realizan, el prestigio no es tan alto pues se dedican solo a la enseñanza más no tienen cargos más altos, la diversidad de empleo se ve truncada más por el hecho del conformismo de su parte. La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleo se ve frenada por el horario de trabajo actual de un docente y en la realización o crecimiento profesional se sienten muy satisfechos ya que aseguran haber adquirido muchos aprendizajes en la UTPL los cuales les han servido en su vida profesional. A esto le agrego que como investigadora evidencie la falta de continuidad en los estudios ya sea por el tiempo o el costo de los estudios lo cual implica mucho en este aspecto.

Tabla #22: Preguntas descriptivas

Items	Número de titulados	Opciones
P.6 Número de títulos universitarios obtenidos	1	Masterado y diplomado
P.8 Número de años ejerciendo la docencia.	Va de 11 a 13 años	
P.9 En caso de no ejercer la docencia, indique la razon.	Si ejercen la docencia.	
P.10 Otros trabajos que representan un ingreso económico más para el hogar.	1	Comisión de servicio e instituciones educativas.
P.14 Si el cargo actual correponde a la opción OTROS , indique el cargo.	No corresponde	
P.16 Indique la asignatura que imparte en caso de ser profesor de bachillerato.	1	Lengua materna Kichua

Fuente: Encuesta de satisfacción docente.

De acuerdo a la tabla los titulados no han continuado con sus estudios universitarios para obtener un posgrado por el alto costo de los estudios ya que por la poca disposición de tiempo no pueden estudiar en forma presencial y lo tiene que hacer en distancia.

También se puede destacar que su experiencia se refleja en la cantidad de años que labora como docente lo cual es muy gratificante, ya que con sus conocimientos aportan positivamente en la tarea encomendada.

Se evidencia que solamente un docente cuenta con otro ingreso económico muy importante para el sustento de su hogar.

Finalmente sólo uno de los titulados trabaja como docente de bachillerato impartiendo la materia de lengua materna quichua, en un establecimiento bilingüe.

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

Tabla #23: Aspectos metodológicos-didácticos

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

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente

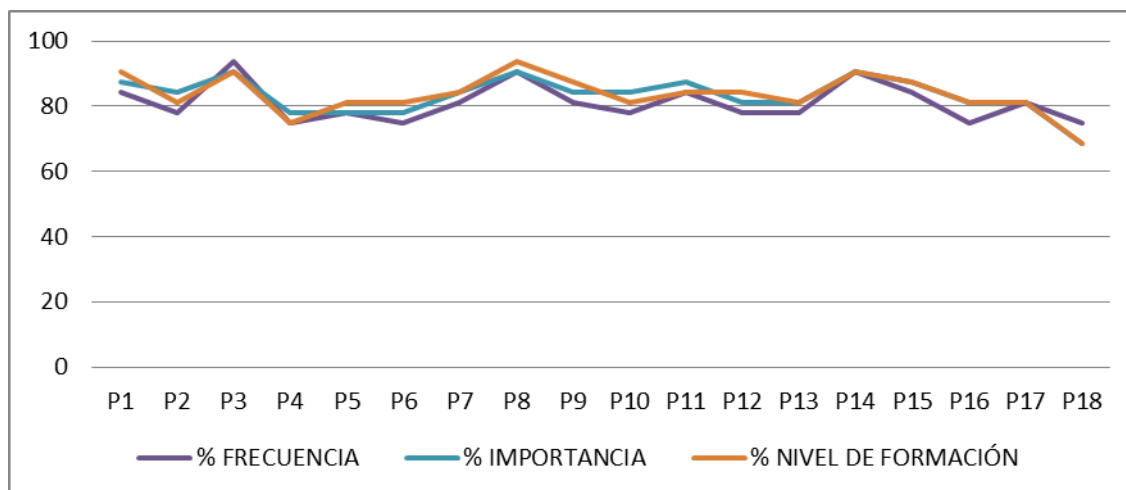


Figura 23: Aspectos metodológicos.
Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

Según la revista Medisur de Corona Martínez L. y Fonseca Hernández M. (2009) Es necesario resaltar que conocimientos y habilidades tienen una relación indisoluble: el conocimiento se hace efectivo sólo cuando se llega a dominar la habilidad, que le

permite al hombre actúa, nada resuelve el sujeto con saber determinado concepto si sólo puede repetirlo mecánicamente; al respecto plantean Brito y otros autores que la verdadera formación de los conocimientos, conlleva necesariamente a un proceso de formación de habilidades. Los aspectos metodológicos en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación se ven en un nivel por encima del 70% lo que demuestra la práctica e inclusión dentro de las tareas diarias de los docentes lo cual es muy satisfactorio para llegar a una calidad de educación.

Tabla #24: Aspectos de autoevaluación de la práctica docente.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	78	3	78
P20	3	78	3	81	3	78
P21	3	69	3	72	3	72
P22	3	66	3	75	3	75

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

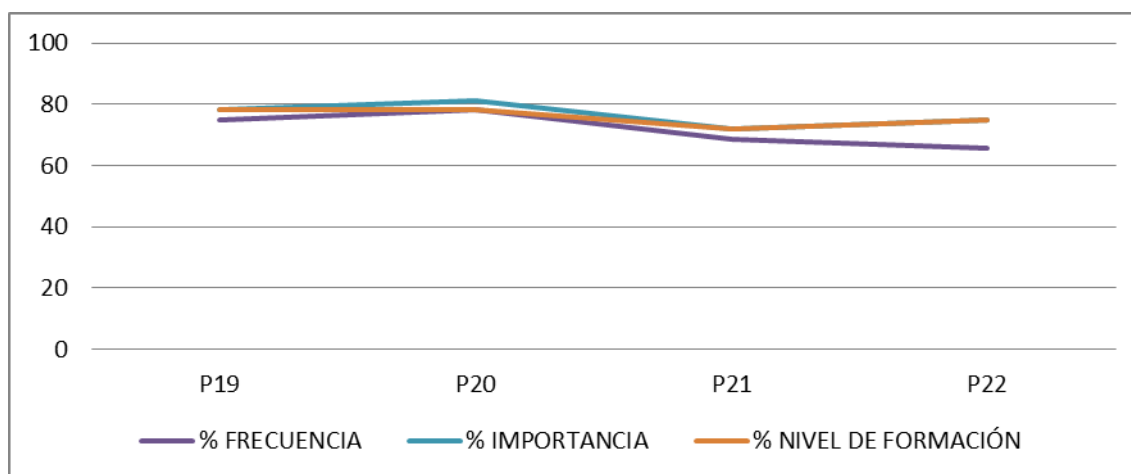


Figura 24: Autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

(María Isabel Arbesur García, 2003) En la revista Readalyc.org de la evaluación de la docencia desde el propio docente pag.60 Desde los primeros momentos metodológicos se consideró que los profesores seleccionados colaborarían de cerca en el estudio, ya que sus diversos conocimientos, experiencias y formas de llevar a cabo la actividad de enseñanza enriquecerían los hallazgos y conclusiones del trabajo. Se adoptó la función formativa de la evaluación de la docencia, es decir, se asumió que la evaluación serviría para facilitar y promover un cambio o mejora en las prácticas de la enseñanza, cambio en el que participarían de forma directa los profesores involucrados, quienes decidirían,

por ellos mismos, qué aspectos modificarían en su trabajo como profesionales de la enseñanza. Con respecto a estos aspectos los niveles de frecuencia, importancia y nivel de formación son altos. Es evidente que los docentes toman muy en cuenta este aspecto porque es parte importante de su profesión y conlleva a detectar sus falencias y dificultades, para lograr superarlas, enriquecerse profesionalmente y garantizar una calidad educativa anhelada por toda la comunidad.

Tabla #25: Aspectos sobre la investigación educativa.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	75	3	78
P24	3	72	3	75	3	75
P25	3	63	3	72	3	72
P26	3	66	3	66	3	66
P27	2	59	3	69	3	72
P28	2	59	3	66	3	69

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente

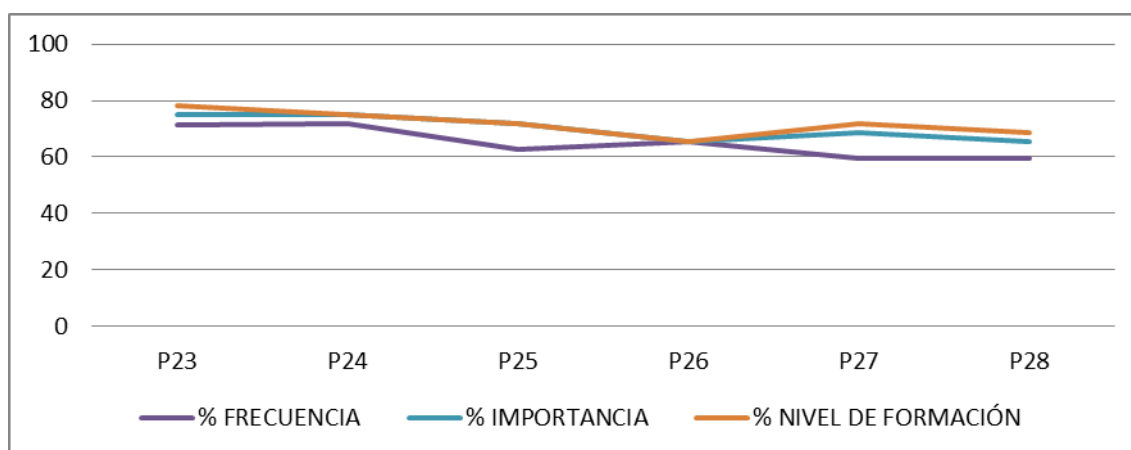


Figura 25: Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

Raquel Amaya Martínez Gonzáles en su libro sobre la "necesidades de la investigación en la práctica educativa" (González, 2007), afirma que la necesidad de investigar en Educación surge desde el momento en que pretendemos conocer mejor el funcionamiento de una situación educativa determinada sea un sujeto, un grupo de sujetos, un programa, una metodología, un recurso, un cambio observado, una institución educativa o un contexto ambiental o de dar respuesta a las múltiples preguntas que nos hacemos acerca de cómo mejorar nuestras actuaciones educativas. Por ello es importante para los docentes este aspecto con un nivel alto de frecuencia, importancia y nivel de formación lo que demuestra que en la labor educativa de los

docentes se incluye en andancia, ya que hace referencia al enriquecimiento de su profesión y labor educativa.

Tabla # 26: Aspectos sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	
P29	3	81	3	81	3	81	
P30	3	81	3	81	3	81	
P31	3	66	3	72	3	75	
P32	2	50	2	56	2	56	
P33	3	75	3	84	3	81	
P34	2	59	3	69	3	66	
P35	3	72	3	75	3	72	
P36	3	72	3	75	3	78	
P37	3	66	3	69	3	69	
P38	3	81	3	84	3	84	

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

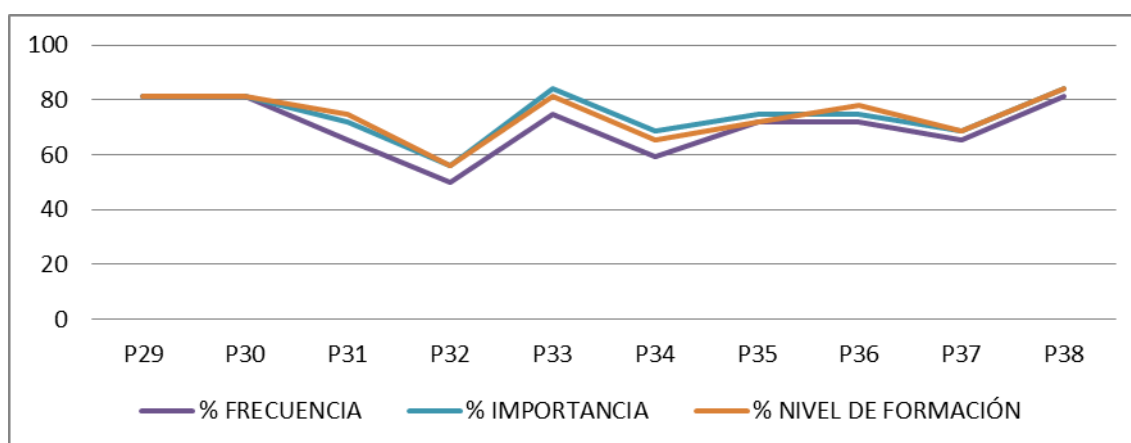


Figura 26: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

El ministerio de educación nacional de Colombia en una de sus páginas hace referencia a la ley 115 de 1994 ya expuesta, donde expone que la orientación escolar se sustenta en el artículo 40 del Decreto 1860 de 1994, que en su texto señala: En todos los establecimientos educativos se prestará un servicio de orientación estudiantil que tendrá como objetivo general el de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos, en particular en cuanto a:

- a) La toma de decisiones personales;
- b) La identificación de aptitudes e intereses;
- c) La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales;

- d) La participación en la vida académica social y comunitaria;
- e) El desarrollo de valores, y
- f) Las demás relativas a la formación personal de que trata el artículo 92 de la Ley 115 de 19.

Al respecto, es evidente que en su mayoría los titulados se encuentran con un nivel superior al 50% de cumplimiento, no obstante se observa que en la pregunta 32 referente a ejercer funciones administrativas se evidencia un bajo porcentaje en la frecuencia, importancia y nivel de formación. Lo que da como conclusión que la mayoría de los docentes tienen muy poca experiencia en cuanto a funciones administrativas por el hecho de no haber desempeñado estos papeles dentro de las instituciones y sentirse incapaces para ello.

Tabla # 27: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	66	3	69	3	72
P40	3	63	3	66	3	66
P41	3	66	3	69	3	72
P42	3	72	3	75	3	72
P43	3	66	3	72	3	72
P44	3	69	3	75	3	75
P45	3	75	3	78	3	78
P46	3	84	3	84	3	84
P47	3	78	3	78	3	78
P48	2	56	2	59	3	66

Fuente: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

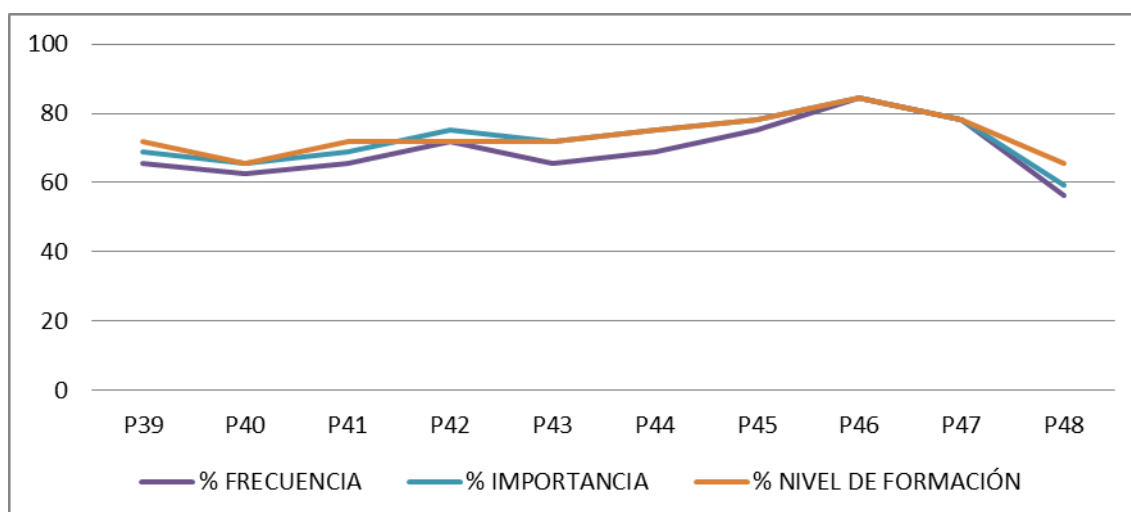


Figura27: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.
Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

En la revista de educación Asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la educación de (Muños, 2006) se expresa que las escuelas especialmente aquellas que estan en contextos no pueden trabajar bien aisladas de las familias y comunidades respectivas. Es una evidencia establecida que cuando las escuelas trabajan conjuntamente con las familias para apoyar el aprendizaje de los alumnos estos suelen tener éxito. El nivel de frecuencia, importancia y nivel de formación en cuanto a este aspecto está por encima del 59% lo que demuestra que los docentes si cumplen con ese interaprendizaje entre la comunidad educativa lo cual es muy importante porque influye en el aprendizaje de los alumnos así también como en la formación del docente.

Tabla # 28: Actividades que desarrolle el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	81	4	88	4	88
P50	3	75	3	78	3	78
P51	3	84	3	84	3	84
P52	3	75	3	81	3	78
P53	3	69	3	75	3	78

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente

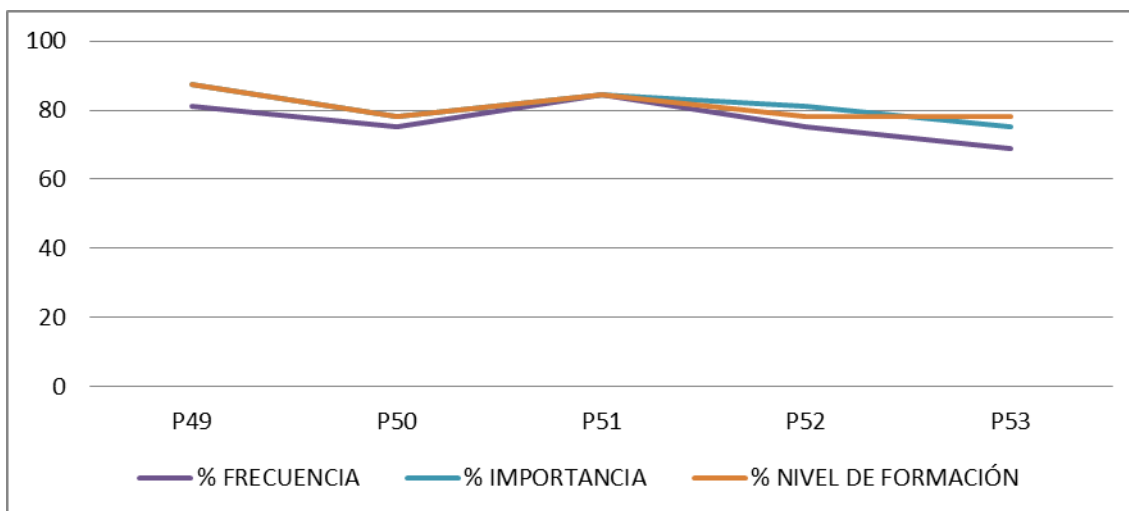


Figura 28: Profesores y trabajo en equipo.
Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

El verdadero equipo tiene todo el potencial como para mejorar el desempeño de los pequeños grupos en todos los niveles de la empresa y su versatilidad esta a tono con la velocidad, la intensa competencia y el cambio acelerado que enfrentan cada vez más las organizaciones de las pequeñas empresas (Katzenbach, 2000). Por ende los titulados reflejan la frecuencia, importancia y nivel de formación en un nivel alto. Se demuestra claramente que los docentes interactúan entre compañeros, realizan trabajos en equipo constantemente lo cual es muy importante para su formación y profesión.

Tabla # 29: Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	72	3	84	3	84
P55	2	41	2	50	2	53
P56	3	69	3	78	3	78
P57	3	69	3	75	3	75
P58	2	56	3	63	3	66

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

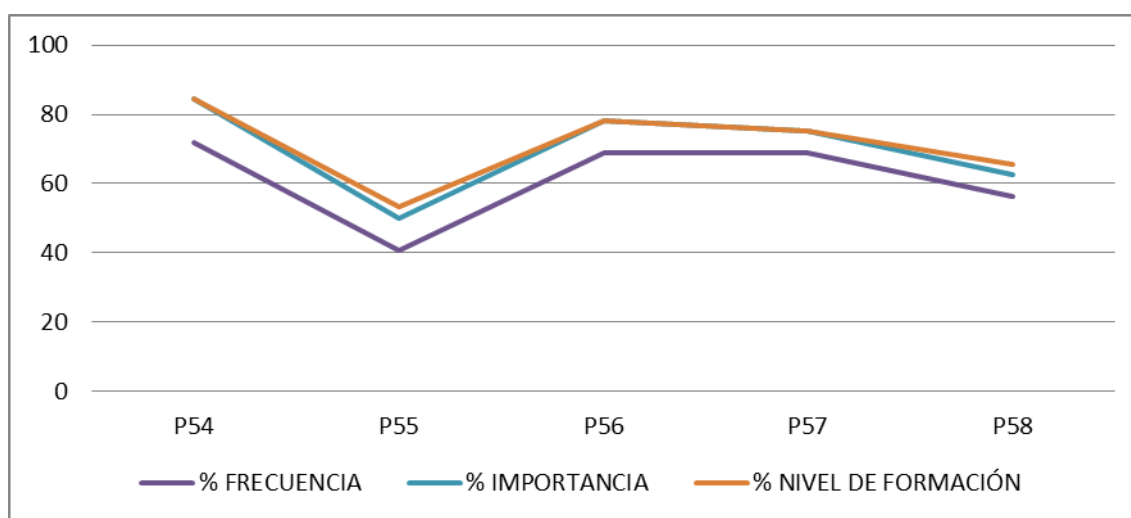


Figura 29: Formación

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente.

La sociedad contemporánea requiere profesionales mejor preparados más comprometidos con la tarea compleja de acompañar, estimular, y orientar el aprendizaje y desarrollo de las cualidades humanas que consideramos más valiosas de cada uno de los ciudadanos, en cada nueva generación. Especial énfasis se sitúa en el análisis crítico y en la formulación de alternativas prometedoras de los actuales programas e instituciones de formación inicial, de la selección del profesorado y su adscripción a los diferentes puestos de trabajo y centros escolares, del perfeccionamiento y actualización continuos del profesorado así como de la evaluación y reconocimiento de los méritos docentes, vinculados con la docencia, la innovación, la investigación y la preparación de nuevos docentes en su vida profesional (Zaragoza, 2010). En cuanto a lo antes mencionado se evidencia claramente un nivel alto no obstante un bajo porcentaje en cuanto a la asistencia a cursos de una segunda lengua correspondiente a la p55 del inventario de tareas. Es importante tener una formación continua para enriquecer el

quehacer educativo ya que la educación no es estática y sobre todo en el nuevo milenio donde los docentes deben prepararse de mejor manera para poder formar así seres integros capaces de enfrentar los retos futuros.

4 .Discusión de los resultados

4.1Características Personales

Es evidente que los titulados trabajan algún tiempo en el magisterio por lo que se encuentran en una edad media, se nota claramente que la mujer es la persona que con su formación, sacrificio y trabajo se ha convertido en el eje primordial del sistema educativo, es el ser que con su trabajo educativo aporta considerablemente al progreso de la patria

4.2 Características académicas

La escuela fiscal es gratuita, el estado garantiza la misma, la situación económica de las familias ecuatorianas no les permite estudiar en escuelas particulares,por esa razón los titulados han aprovechado el bachillerato fiscal para realizar sus estudios. Es importante manifestar que por lo difícil que es pagar un posgrado en una institución particular y por la falta de tiempo sólomente un titulado a logrado alcanzar este objetivo,esto es un problema ya que los docentes deben estar en continua formación para enriquecer sus conocimientos y por ende alcanzar la exelencia educativa.

4.3 Características laborales

En lo relacionado con el trabajo que realizan los titulados, se encuentran laborando en el campo educativo, por lo tanto están aprovechando el título docente que obtubieron en la U.T.P.L haciendo lema a la frase trabaja en un puesto acorde a tu profesión. El rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral es de vital importancia, ya que hace valorar la formación profesional impartida. Se evidencia que todos los titulados trabajan como docentes en cada institución.

Con respecto al status del titulado en el trabajo actual, destacamos que la gran mayoría de ellos han logrado ser respetados, queridos, valorados, por lo tanto alcanzaron éxito gracias a sus estudio. se puede notar claramente que lcasi todos los investigados se han conformado con su título de licenciados en educación básica, ya que no prosiguieron con sus estudios para obtener un posgrado.

4.4 Valoración docente de la profesión

Según los resultados se ha podido comprobar que los docentes entrevistados afirman que por su título alcanzado pueden desempeñarse sólo como profesores de educación básica ya que para ocupar otros cargos educativos actualmente necesitan títulos superiores a los que poseen.

4.5 Satisfacción docente

Es importante tener presente que los titulados investigados, se encuentran satisfechos con su título obtenido, pues se han ganado respeto, prestigio, ascenso en su sueldo, un trabajo seguro y un status medio, sin embargo su satisfacción no es completa ya que en la actualidad los títulos son importantes en el campo educativo y gracias a ellos podemos alcanzar éxitos y mejorar nuestro nivel de vida, además un maestro debe estar en constante preparación para aportar positivamente y lograr la calidad educativa .

4.6 Inventario de tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados y empleadores

En los aspectos relacionados a las tareas de trabajo docente hemos encontrado mínimas variaciones, tanto los titulados como los directivos coinciden que existe dominio de metodología, autoevaluación docente adecuada y la relación con los padres de familia es muy buena, además asisten a los cursos dictados por el ministerio de educación, sin embargo surgen problemas en los aspectos sobre la investigación educativa en el punto relacionado sobre implantar y elaborar proyectos educativos, otro problema encontrado es la participación en actividades académicas en el literal relacionado con ejercer funciones administrativas.

Además los titulados no asisten a cursos para el aprendizaje de una segunda lengua. Es de vital importancia que los docentes investigados presten importancia a los problemas encontrados ya que si logramos superarlos alcanzaremos excelentes resultados en la enseñanza aprendizaje, puesto que lograremos desarrollar las destrezas en nuestros alumnos con mayor eficiencia y eficacia. En esto tiene mucho que ver la ley de educación, así como también el Consejo de Evaluación y acreditación y Aseguramiento de la calidad de Educación Superior (CEAACES). Quienes con mucho interés y entereza han implementado un estudio de seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema educativo superior para caracterizar la inserción laboral de los titulados, a su vez la universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Los profesionales docentes de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la U.T.P.L, se encuentran laborando dentro del área educativa demostrando responsabilidad y capacidad en el ejercicio de sus funciones, características adquiridas a lo largo de su formación.
- La mayoría de titulados son licenciados en ciencias de la educación, no han optado por posgrados, a pesar de ello cumplen su función de manera eficiente, solo uno de ellos ha alcanzado la maestría; sin embargo están concientes que en la actualidad resulta imprescindible la superación profesional para hacer frente a una sociedad cambiante
- Las encuestas aplicadas a docentes y directivos, así como las observaciones y los diálogos efectuados nos ha permitido comprobar que todos los investigados ponen en práctica lo recibido durante su formación académica; el ambiente laboral en el cual se desenvuelven está impregnado de características personales y profesionales propias de un docente. Se trata de profesionales que han hecho de su actividad un verdadero apostolado.
- La mayoría de titulados y empleadores planifican las tareas y actividades a ejecutarse en el ejercicio de sus funciones, son cumplidores de sus obligaciones y responsabilidades de manera continua, se encuentran alejados de la improvisación y la rutina pues se mantienen actualizados a través de la lectura y los cursos de capacitación docente. Los directivos informan que sus maestros cumplen satisfactoriamente con todo lo concerniente al quehacer educativo.
- Los titulados y los empleadores dan especial importancia a las tareas propias de su labor, ya que se trata de personas que trabajan por vocación, preocupados por brindar una educación de calidad, concientes de que los conocimientos adquiridos tienen que ser puestos en práctica en bien de la niñez y juventud.
- Según los empleadores y los titulados, el nivel de formación es alto, las exigencias académicas impuestas por éstas, supera las expectativas de sus estudiantes, lo que ha permitido una formación integral, capacitando a los titulados para desenvolverse en

cualquiera de los ámbitos educativos que la vida le permita, y garantizando la ejecución exitosa de su labor.

- Analizados los resultados de la investigación se pudo detectar el siguiente problema “Implantación de proyectos educativos : escuela para padres, las tics a la comunidad, educación en la práctica de valores y salud en las instituciones educativas donde laboran los titulados.” razón por la cual propongo que se torne imprescindible la planificación y ejecución de estos proyectos puesto que se han convertido en el hilo conductor del proceso enseñanza aprendizaje.

5.2 Recomendaciones:

- Los docentes encuestados deben continuar cumpliendo su función con ética y responsabilidad demostrando la calidad de la formación otorgada por la UTPL.
- Motivar y estimular a los docentes investigados para la obtención de posgrados con el propósito de enriquecer profesionalmente y alcanzar estándares de calidad en el ejercicio de su labor
- Los titulados y directivos deben continuar demostrando que su formación académica es indispensable en el ejercicio de su labor, pues hace de ellos seres eficientes, capaces de alcanzar los verdaderos objetivos de la educación.
- Es importante que tanto titulados como directivos cumplan frecuentemente con sus responsabilidades a fin de hacer del proceso educativo un proceso de calidad pues de ello depende la formación de hombres útiles a si mismo y de la sociedad.
- Constituye una necesidad de la educación la planificación razón por la cual todos los encuestados deben prever las diferentes actividades a ejecutarse dando la importancia correspondiente a fin de evitar improvisaciones que lleven al fracaso y a la decadencia del proceso educativo.
- Utilizar al máximo el nivel de formación obtenido en la UTPL en el quehacer educativo para engrandecer su personalidad y a la universidad a través de la ejecución de prácticas docentes de calidad.
- Impulsar la elaboración y participación de los egresados de la UTPL en proyectos educativos institucionales y comunitarios para alcanzar la excelencia educativa mediante contactos institucionales.

CAPITULO 4: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: Implantación de proyectos educativos : escuela para padres, las tics a la comunidad, educación en la práctica de valores y salud en las instituciones educativas donde laboran los titulados.

JUSTIFICACIÓN: Los docentes debemos tener presente que los proyectos educativos: escuela para padres, las tics a la comunidad, educación en la práctica de valores y salud son esenciales en la labor educativa, ya que son el complemento para alcanzar la excelencia, razón suficiente para que los titulados de la UTPL elaboren e implementen en sus establecimientos proyectos acorde a los múltiples problemas que se presenten en sus niños y en la comunidad en la que se desenvuelven. Los proyectos permiten superar problemas, dificultades que poseen los estudiantes, así como también enriquecer la labor comunitaria y el trabajo en equipo. Todos somos testigos que la educación ha cambiado notoriamente, por lo tanto niños, jóvenes y comunidad requieren el apoyo del docente, por esta razón he visto la necesidad de elaborar la siguiente propuesta de intervención: Implementar proyectos en las instituciones educativas donde laboran los titulados.

OBJETIVOS:

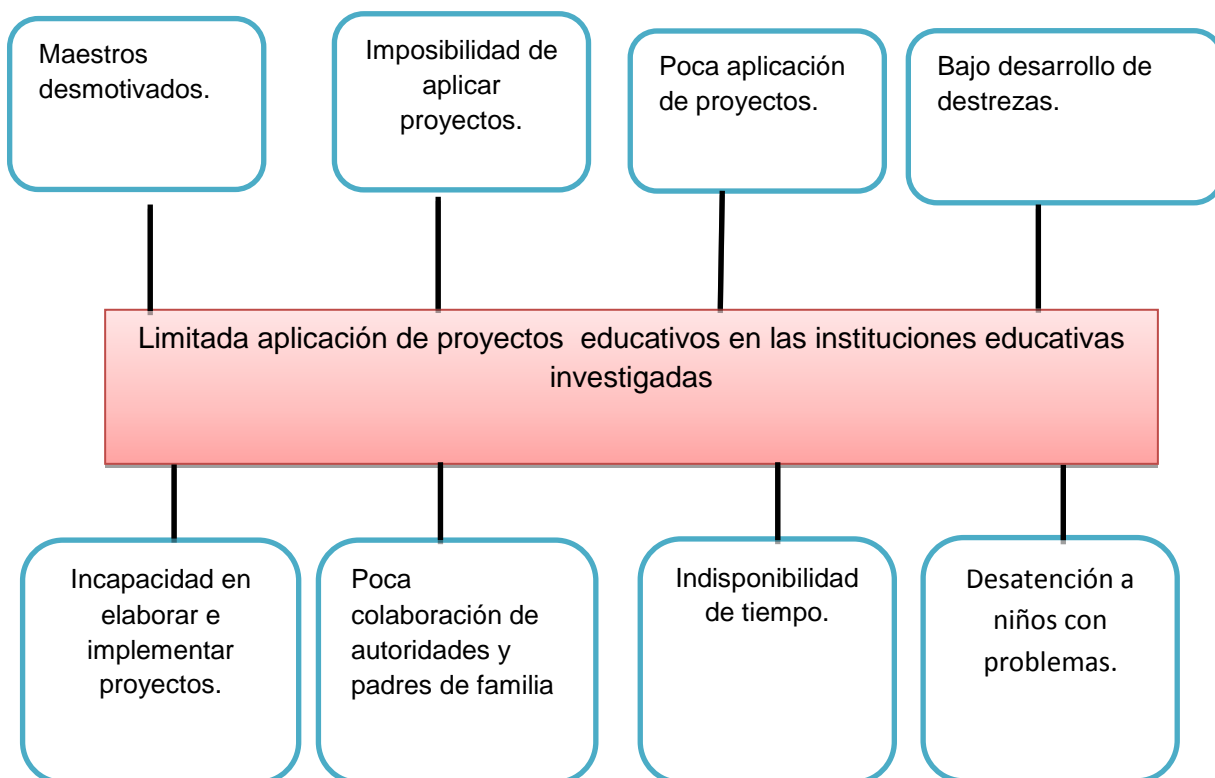
- Impulsar proyectos educativos como escuela para padres, las tics a la comunidad, educación en la práctica de valores y salud mediante la participación activa de autoridades y padres de familia para alcanzar la excelencia educativa.
- Mejorar el nivel educativo de alumnos con problemas de aprendizaje a través de proyectos de razonamiento matemático, TICS para convertirlos en seres capaces de enfrentarse a los múltiples problemas que la vida les presenta.
- Integrar el triángulo educativo mediante proyectos basados en la realidad de la comunidad para promover el trabajo en equipo y mejorar el nivel de vida de la población.

METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATÉGIA	CONFLICTO POTENCIAL
Titulados	<ul style="list-style-type: none"> -Limitada aplicación de proyectos educativos en las instituciones investigadas. -Inasistencia a cursos de formación y actualización dictadas por empresas, instituciones u organizaciones particulares. -Falta de colaboración en funciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enriquecer la labor docente. -Mejoramiento profesional. -Mayor participación en funciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca colaboración de autoridades y padres de familia. -Asistencia a cursos de formación dictados por el ministerio de educación. -Escaso incentivo de las autoridades educativas.
Directivo	<ul style="list-style-type: none"> -Inasistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. -Falta de colaboración en funciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitación en el aprendizaje de una segunda lengua. - Incentivar a los titulados que colaboren en funciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de oferta de cursos para el aprendizaje de una segunda lengua. -Falta de motivación y no disponibilidad de tiempo.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA



ANÁLISIS DE OBJETIVOS

FINES



MEDIOS

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

FIN

Docentes preparados para elaborar e implementar proyectos y alcanzar la excelencia educativa.

PROPÓSITO

Desarrollar habilidades para elaborar e implementar proyectos educativos acordes a la realidad de la comunidad educativa.

PRODUCTO

Docentes capacitados en la aplicación de proyectos educativos.

Consolidación de las destrezas para aplicar proyectos educativos.

Integración del triángulo educativo.

ACTIVIDADES

Presentar videos, diapositivas y funciones de títeres sobre cómo realizar proyectos.

Reuniones con autoridades, padres de familia y comunidad.

Organizar círculos de estudio con profesores, padres de familia y comunidad.

Realizar los siguientes proyectos: escuela para padres, las tics a la comunidad, sobre valores, salud.

PLAN DE ACCIÓN:

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIO O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Docentes preparados para elaborar e implementar proyectos y alcanzar la excelencia educativa.</p>	<p>Proyectos elaborados e implementados por los docentes.</p>	<p>Diplomas y certificados. Laboratorios equipados Horarios de clase.</p>	<p>No asistencia a cursos. La inexistencia de laboratorios. La falta de práctica en la labor docente. El conformismo de los docentes.</p>
<p>Capacitar a los docentes en la elaboración e implementación de proyectos.</p>	<p>Docentes capaces de realizar e implementar proyectos educativos .</p>	<p>Investigación de campo. Encuestas</p>	<p>Maestros inflexibles al cambio.</p>
<p>Docentes capacitados en la elaboración e implementación de proyectos.</p>		<p>Encuestas, entrevistas</p>	<p>Dificultad de aprendizaje de una segunda lengua.</p>
<p>-Presentar videos, diapositivas y funciones de títeres. - Organizar círculos de estudio. - Elaborar talleres de capacitación. - Reuniones con autoridades, padres de familia y comunidad.</p>	<p>Horarios Pensum de estudio. Material bibliográfico. Internet Computadora.</p>	<p>Presupuesto otorgado por el gobierno nacional y entidades particulares.</p>	<p>No aceptación del ministerio de educación ni de entidades particulares.</p>

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.

Libro de Administración Educativa , autor Edgar Herrera Montalvo (2012).

Documento de la Dirección General de Cooperación Internacional (Metodología de Marco Lógico).

PDF de Marco Lógico de la UTPL.

ANEXOS DE LA PROPUESTA



8. BIBLIOGRAFÍA DEL TRABAJO INVESTIGATIVO:

Bacáicoa G. F. y Gonzáles. (1999). El profesor consultor: un profesional de apoyo en los centros escolares del país Vasco. *Revista Interuniversitaria del profesorado*, 170.

(2006). *Ley orgánica de educación*. España.

(2009). *Revista de curriculum y formación docente*.

A, B. (2010). Psicoperspectivas. *SciELO Chile*, 17.

Alonso Luis Enrique Alonso, F. R. (s.f.). *El debate de las competencias*.

Alonso Luis Enrique, J. Fernandez Rodríguez Carlos, Nyssen Ma. José. (2009). *El debate de las competencias*.

Amparo, J. V. (2009). Reflexiones sobre la necesidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana*.

ANECA. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados en España.

Avalos, B. ((2006)). La inserción profesional de los docentes. *redetis*.

Ayala, S. G. (2000). *Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Corporación editorial nacional.

Barrezueta. (2011). *Ley organica de educación intercultural*.

Benjamín Carrión (2013).Biblioteca UTPL.

Barrezueta, H. E. (2011). *Ley orgánica de Educación Intercultural*.

Beatriz, A. (2006). La inserción profesional de los docentes. *redetis*.

Carlos, T. J. (2011). *Desafíos de la educación básica siglo xxi*.

Denis, V. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América latina: LA DEUDA EXTERNA.

Denise, V. ((2009)). Política de Inserción a la docencia en América latina: La deuda pendiente. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.

Denise, V. (2009). Política de Inserción a la docencia en América latina: La deuda pendiente. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.

Etelvina, S. F. (1992). Condición femenina, valoración social y autovaloración del trabajo docente. *Revista de ciencias sociales*, 62-63.

Federación, L. o. (1995). *Diario oficial de la federación*.

Gil Flores Javier, G. J. ((2009)). Miradas Retrospectivas de los egresados sobre la educación superior. *Redalyc*.

Gil Flores Javier, G. J. (2009). Miradas Retrospectivas de los egresados sobre la educación superior. *Redalyc*.

- Gustavo, O. V. (2010). Fundamentos teóricos para una concepción pedagógica del proceso de formación de directivos de ONG de Manager in medellin Colombia. *Revista de Ciencias estratégicas*.
- Jurgen, W. (2006). *Inserción Laboral de Jóvenes, expectativas, demanda laboral y trayectoria*.
- Katia, C. R. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista del Curriculum y formación del profesorado*.
- Lerga, M. (2007). eL PRESUPUESTO DE BENEFICIOS FISCALES: El caso práctico de Navarra. *Revista de los órganos*, 2.
- LOE. (2006).
- Luengo Navas Julian, O. S. ((2006)). Nuevas formas, actores y dinámicas de la privatización en educación.
- Luengo Navas Julian, O. S. (2006). Nuevas formas, actores y dinámicas de la privatización en educación.
- Luis Enrique Alonso, C. J. (2009). El debate de las competencias.
- María Isabel Arbesur García, M. R. (2003). La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente. *Redlyc.org*, 56-64.
- Mauricio, L. (2004). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- Ministerio de Educación. ((2012)). *Los Estándares de Calidad*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Los Estándares de Calidad*.
- (s.f.). El carácter transversal en la educación universitaria. En J. G. Mora.
- N. (s.f.).
- Nestor, C., & Campiglia, N. (1969). Estatización y burocracia. En C. Nestor, *Enciclopedia Uruguaya* (págs. 183- 184). Uruguay.
- Rafael, F. (2004). *En que puede consistir ser un buen profesor*.
- Ramos, C. (2009). *Portal educativo Medellín*. Medellín.
- República, P. d. (2012). Los estándares de Calidad. *Ministerio de Educación*.
- República, Presidente de la. (2012). *Los estándares de calidad*. Quito.
- Roberto, F. (2009). Curriculum y doble lógica de inserción. *Cadernos de pesquisa vol.40*.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes. *RedEtis*, 9.

11. ANEXOS

ANEXO 1:

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:.....

Nombres y apellidos del contacto:.....

El egresado se encuentra:

Fuera del país en:..... En otra provincia:.....

Provincia:..... Ciudad:.....

Dirección del domicilio:..... Celular:.....

Teléfono del domicilio:..... Horas de contacto:.....

Dirección del trabajo:..... Horas de contacto:.....

Teléfono del trabajo:.....

Medio de contacto: Teléfono () Personalmente ()

A través de amigos ()

Otros ()

Firma del Titulado

Firma del Empleador

Sello del Empleador

Anexo2.

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



Encuesta a docentes:
CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DOCENTES TITULADOS



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación, pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL. La información que se obtenga, será de gran ayuda para :

*Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

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

Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

INDICACIONES: Marque con una X y/o complete según corresponda:

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

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO

3. EDAD

4. SEXO

Masculino	Femenino
-----------	----------

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Fiscal	fisco misional	particular	municipal	Regular	a distancia	propios derechos

6. INDIQUE EL AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

7. INDIQUE EL AÑO DE EGRESO DE LA UNIVERSIDAD:

8. INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA LICENCIATURA EN ED. BÁSICA

9. INDIQUE EL NÚMERO AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA:

10. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN LA QUE SE ENCUENTRA

10.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.

10.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica

10.3 Realizando otros estudios relacionados a la educación

10.4 Buscando el primer empleo como docente.

11. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR? Escriba su respuesta sobre la línea.

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

12.1 Educación Inicial

12.2 Educación General Básica

12.3 Bachillerato

12.4 Universidad

12.5 ONG's

12.6 Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)

1 2 3 4

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

14. SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

14.1 Cargo directivo:

14.2 Cargo administrativo:

14.3 Cargo docente

14.4 Cargo operativo

14.5 Otro cargo

15. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 14.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

16. INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a decimo Año de Ed. Básica):

17. INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

NÚMERO
DE
HORAS

17.1 ¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?

17.2 ¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?

17.3 ¿En cuántas horas de Sesiones de juntas de área al quimestre participa?

17.4.1 bimestre 17.4.2 trimestre 17.4.3 quimestre

17.4 Número de horas de Sesiones de juntas de curso por:

17.5.1 semanal 17.5.2 mensual

17.5 Número de horas de Sesiones de comisiones permanentes

17.6.1 mes 17.6.2 año

17.6 Número de horas dedicadas a la actualización profesional por

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO?

Enumérelas del 1 al 9, donde 1 es la mayor opción y 9 es la menor opción.

18.1 Rector

18.2 Gerente de ONG

18.3 Consultor Educativo

18.4 Cargo burocrático

18.5 Asesor

18.6 Investigador

18.7 Docente de Educación Básica

18.8 Docente de Bachillerato

18.9 Docente Universitario

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ITEM 18?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO ESTA ESCALA DE SATISFACCIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN

1 Nada satisfecho

- 2 Poco satisfecho
- 3 Algo satisfecho
- 4 Satisfecho
- 5 Muy satisfecho
- 6 Totalmente satisfecho

1 2 3 4 5 6

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 profesional:

- 20.1 ¿Cuál es el grado de coincidencia entre la actividad laboral que desempeña actualmente y sus estudios de Ciencias de la Educación?
- 20.2 ¿La docencia le ha ayudado a progresar socialmente?
- 20.3 ¿La profesión docente le ha proporcionado prestigio en el entorno laboral?
- 20.4 ¿Su título profesional le posibilita ascensos laborales en la institución donde trabaja?
- 20.5 ¿El salario docente está acorde con las funciones que realiza?
- 20.6 ¿El trabajo docente presenta situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula?
- 20.7 La labor docente presenta diversidad de actividades en el trabajo?
- 20.8 ¿La titulación docente le brinda varias posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Inventario de tareas para titulados y directivos.

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DOCENTES-TITULADOS



INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para un trabajo de investigación de doctorado

*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, por lo que se solicita marcar con un círculo un valor en cada tarea de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN	
1. NADA	4. BASTANTE
2. POCO	5. MUCHO
3. ALGO	6. TODO

Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que si usted así lo considera, incluya alguna otra tarea que no esté contemplada.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA					IMPORTANCIA					NIVEL DE FORMACIÓN							
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	3 Organizar y presentar contenidos pedagógicos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	4 Planificar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	5 Ejecutar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	6 Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	7 Elaborar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	8 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	9 Enseñar estrategias de contenidos y habilidades de dominio	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	10 Aplicar didácticas específicas de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	11 Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	12 Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	13 Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	14 Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	15 Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	16 Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	17 Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	18 Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	b		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	25	Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	c		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	d		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	43	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
44		Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
45		Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
46		Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
47		Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
48		Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
49		Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
50		Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
e			1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	f.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 3:(evidencias fotográficas)

ESCUELA 9 DE OCTUBRE



DOCENTE DE LA ESCUELA



DIRECTORA DE LA ESCUELA

ESCUELA EMILIO ABAD



DOCENTE DE LA ESCUELA



DIRECTOR DE LA ESCUELA

ESCUELA HONORATO CARPIO CALLE



DOCENTE Y DIRECTORA DE LA ESCUELA

ESCUELA LUÍS NAPOLEÓN DILLÓN



DIRECTORA DE LA ESCUELA



DOCENTE UNO DE LA ESCUELA



DOCENTE DOS DE LA ESCUELA

ESCUELA CORAZON DE MARIA



DIRECTORA DE LA ESCUELA



DOCENTE DE LA ESCUELA

ESCUELA LUIS FIDEL MARTINEZ



DIRECTORA DE LA ESCUELA



DOCENTE DE LA ESCUELA

**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL INTERCULTURAL
BILINGÜE SUSCAL**



DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO



DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO