



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Corella Morales, Franklin Patricio

DIRECTORA: Espinosa Salas, María Cristina, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada

María Cristina Espinosa Salas

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: ***“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”***; realizado por: Corella Morales Franklin Patricio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero 2014

Lcda. María Cristina Espinosa Salas

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Corella Morales Franklin Patricio, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo María Cristina Espinosa Salas, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.”

Corella Morales Franklin Patricio

1711319572

DEDICATORIA

A mi madre Julia Morales Ayala

AGRADECIMIENTO

A través de estas cortas líneas dejo constancia y mi testimonio de gratitud imperecedera a la Universidad Técnica Particular de Loja, y de manera singular a la Lcda. María Cristina Espinosa Salas, Directora del Trabajo de Fin de Titulación, por el apoyo y tutorías brindadas durante la realización del presente trabajo investigativo.

Hago también llegar mi gratitud a los directivos y estudiantes titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica que participaron en el estudio, por el valioso aporte brindado durante la investigación de campo que hizo posible la culminación exitosa de la tarea emprendida.

Finalmente, a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron durante las horas de trabajo invertidas en mi formación profesional, a los compañeros de estudio, amigos, familiares... la fe que pusieron en mi persona, ha rendido sus frutos.

Franklin Corella

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
CERTIFICACIÓN	li
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	lii
DEDICATORIA	lv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	5
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.	12
1.5. Estándares de calidad educativa	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.	16
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	18
1.8. Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente	20
1.9. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina	21
1.10. Acuerdo 153-13. Expedir normativa de elegibilidad y concurso de mérito y oposición para llenar vacantes de docentes en el magisterio nacional.	23
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Contexto	28

2.5. Población y muestra (análisis)	29
2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2. Edad	35
3.1.1.3. Sexo	36
3.1.2. Características académicas de los titulados	36
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	37
3.1.2.2. Tipo de educación	37
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	38
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica	39
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	39
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	40
3.1.3.4. Características del trabajo actual	41
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	43
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y el empleador	43
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	44

3.3.	Valoración docente de la profesión	46
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado	46
3.4.	Satisfacción docente	57
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	61
3.5.1.	Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado	61
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	63
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	65
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	67
3.5.5.	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	69
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	71
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	73
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		75
4.1.	Conclusiones	76
4.2.	Recomendaciones	78
CAPÍTULO V		
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		80
5.1.	Tema	81
5.2.	Justificación	81
5.3.	Objetivos	82
5.4.	Metodología: Matriz del marco lógico	83
5.4.1.	Análisis de involucrados	83
5.4.2.	Análisis de problemas	84
5.4.3.	Análisis de objetivos	84
5.4.4.	Análisis de estrategias	85
5.5.	Plan de acción (etapa de planificación)	86

5.5.1. Matriz del marco lógico	86
5.6. Resultados esperados	87
5.7. Bibliografía de la propuesta	88
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	91
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	92
Anexo 2: instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	93
Anexo 3: Evidencias fotográficas	100

RESUMEN

El trabajo investigativo intitulado “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”, realiza un análisis de las características del trabajo profesional docente y las tareas que cumple, desde la perspectiva de los titulados con mención en Educación Básica de los años 2007 a 2012 y sus empleadores.

Los instrumentos aplicados a la población de estudio fueron una ficha inicial de contacto, encuesta dirigida a seis titulados en la ciudad de Quito, un inventario de tareas del trabajo docente y una entrevista dirigida a empleadores.

Cumplido el proceso investigativo se concluyó que los titulados han logrado insertarse al campo laboral docente aunque sin estabilidad laboral en la mayoría de casos y con perspectivas laborales que aún no logran definir con claridad.

De cara a esta realidad se diseñó una propuesta de intervención que tiene por objeto facilitar la inserción laboral de los docentes en los establecimientos educativos a través de la creación de la figura del mentor educativo.

Palabras clave: docencia, inserción laboral, profesionalización, titulados, empleadores.

ABSTRACT

The entitled investigative work "Proposal of Educational Intervention starting from the study of cases in the Degree of Sciences of the Education in the Mention of Basic Education of the Universidad Técnica Particular de Loja"; carries out an analysis of the characteristics of the educational professional work and the tasks that it completes, from the perspective of those titled with mention in Basic Education of the years 2007 to 2012 and their employers.

The instruments applied to the study population were an initial record card, interviews directed to six titled in the city of Quito, an inventory of tasks of teaching and an interview directed to employers.

Compliment the investigative process it is concluded that those titled have been able to be inserted to the educational labor field although without labor stability in most of cases and with labor perspectives that still are not able to define with clarity.

Of face to this reality an intervention proposal was designed that has for object to facilitate the labor insert of the educational ones in the educational establishments through the creation of the educational mentor's figure.

Words key: teaching, labor insert, professional education, titled, employers.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo desarrolla un estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y tiene por objetivo último la realización de una propuesta de intervención educativa que responda a la realidad encontrada en torno a la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente, los requerimientos de educación continua de titulados y empleadores, la relación entre la formación académica y la actividad laboral, y la frecuencia, importancia y nivel de formación requerido para ejecutar dichas actividades.

El estudio inicia con la revisión bibliográfica que aborda el análisis de las categorías de estudio, a saber: características generales del docente ecuatoriano (o latinoamericano), nivel ocupacional actual, valoración docente de la profesión y satisfacción docente. La información aquí presentada ofrece el sustento teórico – conceptual que guía el análisis de datos.

Seguidamente se presenta el diseño metodológico del estudio realizado, capítulo que especifica el tipo de investigación, los instrumentos empleados para la investigación de campo, la población de estudio y la descripción general del proceso seguido en cada etapa.

El capítulo destinado a la interpretación, análisis y discusión de resultados presenta los principales hallazgos encontrados en torno a cada una de las categorías de estudio, información que se complementa con la presentación de tablas y gráficas estadísticas que hacen más objetiva la apreciación de resultados.

En coherencia con este capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio, que sintetizan los principales hallazgos identificados así como las sugerencias a cada uno de los sectores interesados para subsanar las deficiencias constatadas.

Finalmente, sobre la base de las conclusiones y recomendaciones se construye la propuesta de intervención educativa, la misma que fue elaborada con el enfoque de marco lógico y que representa el esfuerzo del autor del estudio por contribuir a mejorar la situación laboral de los maestros y maestras de incorporación reciente.

La información y resultados alcanzados resultan de gran interés para la Universidad Técnica Particular de Loja, institución de nivel superior que cumpliendo las disposiciones legales de

la LOES, cumple con la realización del seguimiento permanente de sus egresados; pero al mismo tiempo recoge datos relevantes para caracterizar al maestro ecuatoriano y su desempeño laboral, a fin de diseñar políticas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones laborales actuales.

Así a través del desarrollo de las actividades de investigación se dio respuesta al problema planteado que indaga las características laborales de los titulados participantes en el estudio al descubrir paulatinamente cada una de las categorías de estudio, lo que a su vez permitió cubrir a satisfacción los objetivos de trabajo propuestos.

Todo lo anterior fue posible gracias al desarrollo de un proceso metodológico ordenado y coherente en cada una de sus fases, el mismo que se apega a principios ético – científicos propios de la investigación educativa.

Como era de esperarse la ejecución de un trabajo como el presentado, no estuvo exenta de dificultades, sin embargo con esfuerzo, sacrificio y voluntad se logró vencer los obstáculos de tiempo y distancias, para culminar un proceso investigativo de interés para todos quienes de una u otra manera educamos.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Luis Enrique Alonso
Carlos J. Fernández Rodríguez
José M. Nyssen (2008)

Las condiciones sociales, políticas y culturales del mundo contemporáneo, han obligado a la sociedad a poner su mirada en la educación como recurso más idóneo para alcanzar los anhelos de justicia, equidad y democracia para todos.

Dentro de esta esperanza renovadora, las universidades asumen un rol protagónico, al haberseles encomendado la formación profesional de quienes acuden a sus aulas en busca de convertirse en hombres y mujeres valiosos, con elevado nivel cognoscitivo, pero además con valores y principios humanos que los hagan capaces de aportar en la construcción de un mundo mejor.

Efectivamente, la posesión de un título universitario era, hasta hace algunos años, una garantía de estabilidad y trayectoria laboral en la rama elegida por el profesional que lo ostentaba; sin embargo hoy, cuando la ampliación de la oferta educativa ha elevado también el número de egresados y titulados, bien cabe reflexionar acerca de las posibilidades reales de los profesionales ya formados y de quienes siguen sus pasos.

Es este el cuestionamiento que autores como Alonso, Rodríguez y Nyssen (2007) realizan a través de un estudio cualitativo que centra su atención en las posibilidades reales de inserción al mercado laboral de los titulados universitarios, tomando como referentes la perspectiva oficialista de la universidad, los propios titulados universitarios y los empleadores.

Si bien el estudio ha sido realizado en España, las conclusiones a las que los autores ya mencionados arriban, son dignas de ser consideradas en países como el Ecuador, donde la problemática de inserción laboral de los titulados universitarios presenta matices similares.

Así, por ejemplo, en el artículo analizado, los autores plantean una perspectiva oficialista, según la cual las universidades deben centrar su atención en formar no solo profesionales competentes, sino además cualificados; es decir, con una visión positiva del aprendizaje,

que los capacite para seguir aprendiendo a lo largo de su vida y les permita adaptarse a las condiciones de un mundo cambiante, para asegurarse así un espacio de empleabilidad que los cualifique dentro del mercado laboral.

Sin embargo, los autores manifiestan que esta no es la única posición que debe ser considerada, sino que es necesario atender también a la opinión de los titulados, quienes se enfrentan a un mercado laboral sobresaturado; en el que la formación académica no es garantía de un trabajo seguro, y la necesidad de trabajo los obliga a cumplir funciones distintas a las aprendidas; lo que los lleva a menospreciar los años de estudio y el esfuerzo realizado para obtener un título universitario.

Por otra parte, se hace mención a la situación de quienes habiendo conseguido un trabajo dentro de su especialidad, o en áreas relacionadas, sienten que la formación recibida no les ha sido imprescindible, y cuestionan de este modo la validez de los programas y grados que oferta la universidad a la que consideran desligada de la realidad laboral que ellos enfrentan.

Y para finalizar, el estudio presenta la perspectiva de los empleadores, para quienes tienen más valor las actitudes de los titulados y su predisposición al trabajo, las llamadas *competencias de personalidad*, cuya medida subjetiva se basa en la valoración de su iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, el saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, y una cierta presencia.

En conclusión, los autores manifiestan que las exigencias realizadas por cada uno de los sectores, es preciso que la universidad emprenda en una verdadera reforma, basada en políticas que acerquen la realidad laboral a las aulas, puesto que solamente de esta manera será posible ofrecer una educación capaz de trasladar lo teórico al campo práctico y propiciar así un acercamiento entre titulados y empleadores; donde los primeros sepan responder a las exigencias de los segundos, no solo con conocimientos, sino además con actitudes y valores.

En adición a lo anterior, el estudio deja en claro la necesidad imperativa de que los empleadores reconozcan la importancia que tiene el recurso humano cualificado y el apoyo que requieren para hacer carrera profesional en sus centros laborales, recibiendo un estímulo acorde a sus esfuerzos, no necesariamente económico, sino profesional

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

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

La transición del periodo universitario al del mundo laboral, supone para todos los titulados una serie de cambios y exigencias que se explican de manera sencilla, en el paso del ser estudiante al de ente activo y productivo, capaz de aplicar todo cuanto aprendió durante la profesionalización.

Sin embargo, una serie de estudios realizados demuestran que la situación actual que atraviesan los titulados, a la hora de insertarse en el mundo laboral depende de una serie de factores y estrategias que facilitan u obstaculizan la consecución de empleo y que se viven de maneras diversas, dependiendo de las situaciones personales y particulares que cada uno de ellos atraviesa.

Así, el informe presentado por la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, más conocida por sus siglas como ANECA (2009), deja en claro que existe una separación entre la universidad y el mundo del trabajo, la misma que deja sentir sus efectos en la carencia de experiencia profesional como paso previo a la vinculación laboral, a la que se suma la escasa utilidad de los estudios, situación que dificulta una inserción rápida y adecuada.

En el mismo informe, ANECA, (2009) cita a Teichler, (2005) quien plantea una serie de criterios para determinar éxito en el empleo: corto espacio de tiempo para acceder al empleo después de la graduación, proporción baja de desempleo, proporción baja de empleo precario (ocasional, corta duración o a tiempo parcial), éxito en términos de mejores ingresos en comparación con los no graduados, éxito en términos de vinculación entre el campo de estudio y el empleo conseguido con el uso de los conocimientos adquiridos.

Por ende, estos criterios deberían ser considerados por las universidades, con la finalidad de que sus titulados tengan mayores y mejores oportunidades de éxito en las carreras por ellos elegidas.

Sin embargo, no todo queda como tarea de la universidad, puesto que del lado de los titulados también es preciso que los conocimientos adquiridos en la profesionalización, que

valga aclararse, son bien valorados por los titulados, deben complementarse con la actitud que asumen al momento de buscar empleo.

Efectivamente, para muchos empleadores, cuenta mucho la actitud del profesional, su capacidad de tomar riesgos y de aprender, puesto que muchas de las actividades que desempeñarán profesionalmente pueden ser aprendidas en el puesto de trabajo, por lo que se considera que la formación universitaria es un proceso que ofrece una vinculación inicial al campo de trabajo y un medio de adquirir cultura general.

Dicho de otro modo, los titulados actuales tienen mayores inconvenientes al momento de encontrar empleo, su posición no es la misma que hace algunos años atrás, cuando tener un título profesional era garantía de acceso a un trabajo seguro y bien remunerado.

Por lo tanto, el estudio realizado por ANECA deja en claro que hoy el título no es suficiente y se requiere valores añadidos, muchos de los cuales no se adquieren durante el paso por la universidad, y mucho menos cuando este se ha realizado sin el debido interés y responsabilidad, como reconocen algunos titulados.

Cabe señalar también que en Latinoamérica, el título universitario sigue siendo considerado como un estatus adquirido por quien lo posee, realidad que poco a poco va cambiando en otras latitudes, como es el caso de los países europeos.

Por esta razón el estudio realizado por ANECA (2009) sugiere a los titulados que complementen su formación profesional con el aprendizaje de un segundo idioma, el dominio de las nuevas tecnologías, la realización de pasantías, la participación en programas de becarios y de ser posible una vinculación temprana al trabajo, cuando aún se está cursando los estudios de nivel superior.

Finalmente, es importante que los futuros titulados se empeñen en conocer con mayor detenimiento las nuevas competencias profesionales que exige la carrera a la que desean vincularse, esto es en efecto un requisito básico que exigen las condiciones actuales de un mercado laboral flexible, que demanda de los titulados no solo saber sino una flexibilidad funcional, visión internacional y aprendizaje continuo.

De esta manera, queda claro que los titulados y las universidades deben modificar la concepción tradicional del trabajo, que les permita asumir responsablemente los retos que

se presenten, con un verdadero deseo de hacer carrera en la profesión elegida y de aprender a conjugar la responsabilidad laboral con la vida familiar y el tiempo de ocio.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Ávalos (2009)

La percepción que los docentes recién formados tienen de su propia actividad laboral, está definida por una serie de factores que pasan desde la apreciación personal de su capacitación, conocimientos y experiencia, hasta los mensajes que recibe del entorno y que determinan la calidad o no de su preparación inicial y las tareas que cumplirá.

Desde esta visión el docente que recién se incorpora a su labor profesional se ve obligado a sortear una serie de dificultades, las que muchas veces atraviesa en soledad, debido a la ausencia de políticas macro o micro del sistema educativo y la institución en que labora, respectivamente; que le aseguren una transición paulatina desde su condición de recién titulado, a la de profesional de la educación.

Para Ávalos, B. (2009), el estudio de la inserción laboral de los docentes goza de una rica trayectoria alrededor del mundo, sin embargo, la autora advierte que las condiciones geográficas son diferentes en cada lugar y que incluso dentro de un mismo espacio geográfico, el maestro se ve obligado a enfrentar contextos distintos.

Por esta razón, es preciso que se aborde la problemática de la inserción de docentes nuevos, desde una perspectiva macro política – social (del sistema educativo) y micro (de la institución y el docente).

En lo que respecta a la visión macro, lo primero es reconocer que la educación no está exenta de una competencia mercantilista en la que la competitividad del trabajador define lo que se espera de él y lo que realmente está en capacidad de hacer.

Prueba de ello son por ejemplo las pruebas estandarizadas de conocimientos que distintos países alrededor del mundo, vienen aplicando a los docentes con fines de valorar su nivel de formación, como paso previo a una inserción temprana en el magisterio nacional.

Según manifiesta la autora, la aplicación de pruebas estandarizadas en los diferentes países, también pone en evidencia algunas diferencias, puesto que muchas veces las pruebas son exigidas para aquéllos maestros que buscan ganarse una plaza dentro del sistema público, y no así para los que ingresan al sector privado, con las ya conocidas diferencias que existen entre ambos tipos de planteles educativos, lo que significará a su vez una visión distinta de los roles y actitudes del nuevo maestro de cara a sus responsabilidades docentes.

Es preciso contemplar también que todos los países latinoamericanos se encuentran en la actualidad atravesando una serie de reformas educativas, y dado que los cambios que se operan en el sistema educativo suelen aplicarse con lentitud, entonces es lógico suponer que muchos de los maestros que egresan de las universidades e institutos de formación docente, no se encuentren preparados para trabajar en un sistema que es totalmente diferente al que conocieron durante su etapa de profesionalización.

Como consecuencia la profesión docente cae en una suerte de desvalorización pública que afecta la construcción de la identidad profesional de los docentes que ya se encuentran en el sistema, los que recién se incorporan y los que ven a la docencia como una opción de estudio; situación que desemboca en el abandono de la carrera para muchas personas.

Otro aspecto de importancia es el relacionado con las oportunidades de ingreso a la carrera y la asignación de responsabilidades, donde generalmente existe, en primer lugar una sobreoferta de profesionales y en segundo término un acceso dependiente del nivel de conocimiento del maestro en las pruebas estandarizadas de ingreso, que generalmente favorecen a los mejores capacitados en contextos educativos más favorables.

Volviendo a retomar a la autora, bien se puede admitir que todas estas políticas, confluyen y afectan la construcción de la identidad profesional de los maestros de incorporación reciente, quienes muchas veces deben lidiar con las tareas que se les encarga en total abandono.

Una prueba de ello queda demostrada en el reducido número de países que cuentan con un sistema de inducción y acompañamiento para los nuevos maestros y más bien esta política ha sido asumida de manera aislada en las instituciones (políticas micro), con resultados satisfactorios en aquellos maestros que cuentan con el apoyo y experiencia profesional de un compañero docente con mayor experiencia.

En palabras de la autora a esto se añade el hecho de que en algunas instituciones educativas se hace pasar a los docentes nuevos por una especie de noviciado, caracterizado por la asignación de materias y grupos difíciles, horarios antipedagógicos y actividades extracurriculares de complejidad; entonces es fácil comprender porque muchos docentes tienen dificultades en sus primeros años y achacan a la universidad su deficiente formación.

Si bien la acogida que dentro de las instituciones educativas se brinda a los maestros nuevos, suele depender de la cultura organizacional, si es de esperarse que las autoridades educativas asuman en este aspecto mayor protagonismo, puesto que de darse una correcta inducción y acompañamiento, el docente nuevo podrá paulatinamente ir desarrollando sus aptitudes y asumiendo actitudes positivas para alcanzar un desempeño efectivo.

En conclusión, según Ávalos, B. (2009) la inserción laboral de los docentes es un proceso complejo de construcción y reconstrucción continua de la identidad profesional, que no se realiza únicamente desde una visión individual, sino en el colectivo del grupo de maestros y que requiere por una parte la aplicación de políticas educativas serias y eficientes, pero también del apoyo de la institución educativa en la que el maestro labora; esto con la finalidad de que el maestro sea considerado como una persona entusiasta y ávida de aprender, con alta motivación en su carrera y con expectativas por satisfacer en el contexto laboral en el que se desempeña.

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

Denise Valliant (2009)

A decir de Valliant, (2009) la evidencia empírica recogida en numerosos estudios realizados en torno a los logros educativos alcanzados por los estudiantes, refieren que existe un peso gravitante entre la formación, selección y apoyo que los sistemas educativos de los países con mejores logros a nivel escolar han implementado, en relación con aquellos países que carecen de un sistema similar.

América Latina no es una excepción y las diferencias en el logro escolar estarían determinadas por factores como la formación inicial docente y los procesos de formación continua, los mismos que tienen una clara repercusión en el desempeño del alumno.

Lamentablemente, a decir de la autora, el contexto educativo latinoamericano presenta grandes diferencias con su similar europeo, las mismas que vienen marcadas en gran medida por la ausencia de continuidad en las políticas educativas de los gobiernos de turno, donde la inestabilidad de quienes se encuentran al frente de los Ministerios de Educación es común, hecho que sin duda influye en el ejercicio de los docentes, que ven en los ministerios del ramo a sus mayores empleadores.

En estas circunstancias es muy difícil que la docencia sea considerada como una profesión socialmente bien valorada, por el contrario, cada vez es más difícil que las carreras de docencia atraigan a buen elemento y una vez dentro del sistema, retener a los buenos maestros es una tarea más difícil aún.

En el discurso cotidiano, la labor del maestro es siempre necesaria y apreciada, se deposita en ella grandes expectativas, sin embargo, los docentes no obtienen económica ni socialmente un estímulo digno que los anime a perpetuar su accionar como docentes y en pocos años, es común observar que muchos maestros pierden el interés que los caracterizó en sus inicios y la avidez por aprender, volviendo a su labor una tarea rutinaria y falta de interés.

Podría decirse entonces que los maestros atraviesan a lo largo de su posición una serie de etapas con características bien diferenciadas. Por lo general los primeros tres años son aquellos en los que los maestros hacen la transición de las aulas al desempeño profesional, y es aquí justamente donde requieren mayor apoyo, el mismo que el Estado debe procurarle a través de programas de inducción y acompañamiento (mentoría), los mismos que deben ajustarse a una planificación y formación previa, a fin de que rindan los resultados esperados.

Sin embargo, en muchos sistemas educativos predomina un modelo de iniciación que Valliant, (2009), denomina “nadar o hundirse”, que se caracteriza por un aprendizaje solitario, por ensayo y error, el mismo que lleva al docente recién incorporado a verse y sentirse como docente, al desarrollar capacidades y habilidades que le serán útiles para desenvolverse en la rutina diaria de la vida escolar.

De ahí la importancia creciente que muchos países latinoamericanos le están dando a los programas de inserción docente, a través de la creación de la figura del mentor, concebida como un docente con mayor experiencia, niveles elevados de eficiencia y formación previa acorde a la función que desempeñará.

Lamentablemente, en opinión de la autora, esta iniciativa está muy lejos aún de concretarse y queda un largo camino por recorrer, lo que determina que la iniciación docente no se considera todavía como un tema prioritario que aborda el sistema educativo, situación que se espera simplemente de forma paulatina en pro del mejoramiento docente en todos los contextos escolares.

Los planteamientos precedentes dejan en claro que el mejoramiento de la situación actual de los maestros y su inserción en la carrera si es posible, pero para ello se requiere la decisión política de quienes se encuentran al frente del sistema escolar para diseñar y apoyar políticas sostenibles a largo plazo, que lleguen a transformar la escuela y el sistema escolar.

Gran parte de este cambio se encuentra mediada por el apoyo otorgado al maestro en sus primeros años de docencia, pues de esta manera se puede introducir procesos de reflexión que disminuyan la generación de ideas preconcebidas en lo que a la tarea docente se refiere y de esta manera dar paso a un proceso sistematizado y mediatizado que lejos de evitar obstáculos, más bien ayude a construir una identidad profesional más efectiva.

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

Ministerio de Educación (2012)

En años recientes, el sistema educativo ecuatoriano ha emprendido en importantes procesos de mejoramiento de la calidad de la oferta educativa en todos los niveles.

Para el Ministerio de Educación, hacer mención de la calidad en educación, es un tema controvertido, puesto que hace referencia a un término que evoluciona con el devenir histórico de la sociedad, asumiendo una diversidad de posturas que representan el propósito de la educación como actividad humana.

Desde la postura del Ministerio de Educación (2013) la calidad educativa es un concepto complejo y multidimensional, que equipara la calidad con la medida de los servicios que ofrece, los actores que impulsan la educación y los productos generados; siempre y cuando alcancen las metas e ideales de democracia, armonía e interculturalidad que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.

Esta perspectiva toma como prioritarios aspectos tradicionales e incorpora otros nuevos con una visión de horizontalidad, en la que se espera que sean los propios actores educativos los que impulsen el cambio tan anhelado en el país.

Uno de los cambios que se espera tengan mayor impacto es la formulación de criterios orientadores de la acción educativa y los niveles de cumplimiento, cuya claridad sea conocida por todos, con la finalidad de que permitan monitorear la calidad de la educación y el sistema entero.

Este conjunto de criterios se conocen como *estándares de calidad* (Ministerio de Educación, 2013) y han sido diseñados de conformidad con los objetivos, logros, ideales y valores propios de la sociedad ecuatoriana; pero al mismo tiempo se homologan a los estándares internacionales, a fin de presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, que los impulsen hacia una mejora constante.

Para tales efectos, el Ministerio de Educación ha formulado cuatro tipos de estándares: de gestión educativa, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura. Si bien todos en conjunto son de vital importancia para la tarea educativa del docente, los de desempeño profesional presentan una descripción de lo que debe hacer un profesional educativo competente, en relación con los resultados positivos que se espera de los educandos (Ministerio de Educación, 2013).

Así, desde la visión oficial, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formulación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación, 2013).

Dicho de otra manera, a través de los estándares de desempeño profesional docente, es posible clarificar las características y prácticas que realiza un docente de calidad, del que se espera, no solo el dominio del área que enseña, sino aspectos como el uso de una pedagogía variada, la actualización permanente, una buena relación con los padres y sus representados, y una sólida formación ética.

Para ello, y ya analizando su estructura, se ha previsto el diseño de estándares generales y específicos, los que a su vez hacen referencia a la dimensión del dominio disciplinar, de la gestión del aprendizaje, del desarrollo profesional y del compromiso ético.

De esta manera, la actividad profesional de los docentes puede ser descrita y especificada por un conjunto de indicadores, que son en conjunto las acciones o prácticas fundamentales que caracterizan el desempeño de un profesional y hacen posible la cualificación de su labor (Ministerio de Educación, 2013).

Resta por lo tanto, que la institución rectora de la educación nacional difunda entre los docentes del país el conjunto de estándares que ha formulado y que logre no solo su conocimiento, sino además su cabal comprensión, puesto que de esta forma será posible orientar la labor del maestro al definir lo que debe hacer en pro de la calidad educativa, favoreciendo al mismo tiempo el desarrollo profesional docente, dentro del cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

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

Mauricio León (2006)

En el Ecuador existe un importante porcentaje de población joven, cuya edad está comprendida entre los 18 y 29 años de edad. Son varias las problemáticas que afectan a este grupo social, siendo una de las más apremiantes la dificultad que tienen para ingresar al mercado laboral.

A decir de Mauricio León (s.f.) el acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

La apertura comercial y flexibilidad laboral que caracteriza al contexto económico, ha provocado una demanda de mano de obra calificada, ampliando aún más la brecha salarial entre los trabajadores calificados y lo que no lo están, trayendo como consecuencia la precarización laboral.

Lamentablemente son pocas las acciones y casi nulas las políticas, programas y proyectos encaminados a solucionar la situación laboral de este importante grupo humano, y por ello, se plantea la necesidad de que el Estado garantice igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los jóvenes, a través de acciones que mejoren su

empleabilidad, generen oportunidades de empleo y fortalezcan las instituciones vinculadas a la juventud.

Bajo estos preceptos las políticas de inserción laboral se sustentan en principios enfocados en los derechos como la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Dentro de este contexto, León, M. (s.f.) realiza un diagnóstico cuanti-cualitativo de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador, en los que se llegó a determinar, entre otras características, las siguientes:

- Las tasas más elevadas de desempleo se observan entre los y las jóvenes de 18 y 19 años, siendo mayor aún en el caso de las mujeres.
- El subempleo afecta a una buena parte de los y las jóvenes que se encuentran ocupados.
- Existe desvinculación entre la educación recibida y las demandas de los empresarios en el mercado laboral, sin embargo, los jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y son conscientes de que deben actualizarse permanentemente.
- Los jóvenes carecen o tienen poca experiencia laboral, situación que dificulta aún más su inserción, a lo que se suma una escasa calificación para el trabajo.
- Hay pocas oportunidades de crédito para apoyar los microemprendimientos juveniles.
- En la búsqueda de empleo priman aún los contactos o “palancas”.
- La predisposición y adaptabilidad de los jóvenes es mayor y más flexible en el mercado de trabajo actual.
- Todavía se evidencian prácticas discriminatorias, en especial en contra de las mujeres jóvenes, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

Las características advertidas resultan contradictorias con los preceptos que plantea la Constitución Política de la República del Ecuador, que recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana, en especial si se considera que dentro de este documento legal, el trabajo es un derecho y un deber social.

Sin embargo, para que esto se haga realidad, es preciso que la población tenga acceso también a una educación de calidad, deber inexcusable del Estado, según reconoce la Carta Magna, pues solamente de esta manera se podrá garantizar condiciones igualitarias para todos las y los ecuatorianos.

Existen además otros cuerpos legales que establecen derechos para juventud del país, poniendo especial énfasis en la educación y el empleo; sin embargo, es preciso que exista mayor coordinación entre las instituciones con implicación directa en los asuntos que atañen a este sector, a fin de que las políticas de promoción y empleo juvenil sean una realidad y contribuyan a mejorar la situación actual.

Así por ejemplo se plantean políticas para el mejoramiento de la empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional, cada una de ellas con objetivos y programas propios, los que de llegar a ejecutarse incidirán, sin duda, en mejores condiciones para el empleo de los jóvenes y la disminución de la precarización laboral.

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

Jürgen.Weller (2006)

En el artículo analizado, el autor plantea que los acelerados cambios sociales, culturales y económicos, producidos alrededor del mundo, generan a su vez una serie de exigencias para la población en edad productiva, que se ve obligada a desarrollar nuevos conocimientos y actitudes que les permitan responder adecuadamente ante las nuevas realidades que se van configurando.

Si bien los grupos humanos de todas las edades asisten a estas nuevas realidades, la población más joven, registra una serie de tensiones que dificultan su acceso al mundo laboral, tal y como las detalla Weller, J. (2006), al presentar los resultados del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral", realizado en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Los resultados del estudio en mención, determinan que en los países investigados se han desarrollado propuestas para fomentar la inserción laboral, según la situación e institucionalidad específica de cada país, situación que no evita la existencia de tensiones que se hacen presentes en la inserción laboral de los jóvenes, debido, entre otras razones a la heterogeneidad que caracteriza a este grupo humano.

Algunas de las realidades observadas por el autor ponen de manifiesto que en la actualidad, los jóvenes poseen mayores niveles de educación formal, sin embargo, el retardo verificado en el crecimiento económico de los países estudiados ha impedido su inserción laboral.

Este hecho hace que la ventaja competitiva por ellos lograda no les sea de utilidad, sino únicamente en sectores de baja productividad.

Por otra parte, el autor señala que si bien los jóvenes se encuentran mejor calificados, no se puede ocultar que en muchos países latinoamericanos existen serios problemas de calidad educativa, determinados por la mediocridad de los resultados alcanzados en procesos de evaluación; realidad que obliga a los estados a emprender en iniciativas para mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

Sin embargo, esta no es la única problemática que deben vencer los jóvenes en su proceso de inserción laboral, así Weller, (2006) señala otras de igual impacto, entre las que cabe resaltar la tensión entre la alta valoración del trabajo y las experiencias concretas, a las que se suma el contraste entre las expectativas sobre los beneficios del trabajo y la realidad del mismo.

Desde la perspectiva del autor, estas tensiones son generadas por el desconocimiento del mercado laboral y la actividad real que los jóvenes realizarán una vez empleados, pero también por la frustración ocasionada al no encontrar la satisfacción esperada, por una idealización que se opone a la realidad del mercado laboral.

Otro de los aspectos que el autor pone en relieve, es la situación de la incorporación laboral de las mujeres, en especial las más jóvenes, para quienes trabajar representa el logro de cierta autonomía; que en la realidad muchas veces no llega a concretarse debido a que persisten aún diferencias de género en el nivel educativo alcanzado por las mujeres y los hombres.

Por el contrario, otros jóvenes deben lidiar con la realidad de combinar el trabajo y los estudios, verificándose en la mayoría una predilección por el primero, ocasionada por las exigencias propias del trabajo y los empleadores.

A pesar de ello y según señala el autor, muchos jóvenes prefieren trabajar y estudiar al mismo tiempo, puesto que así van ganando experiencia, que les será requerida cuando apliquen a un trabajo mejor remunerado, en el cual el discurso meritocrático se hace presente con mayor fuerza cada vez.

A las problemáticas ya mencionadas se añaden muchas otras, todas ellas con diferentes matices, según sea el caso analizado; a pesar de ello, el autor plantea la necesidad de que en los países que aborda el estudio, se genere un entorno macroeconómico favorable que dinamice la demanda laboral y la flexibilice, a fin de dar respuesta a la heterogeneidad de los jóvenes como grupo humano, mejorando la coordinación entre lo público y lo privado, para garantizar a los jóvenes un espacio en el que puedan realizarse personal y profesionalmente.

1.8. Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente.

Emilio Tenti Fanfani.(2007)

En su artículo el autor reflexiona acerca de los cambios operados en la vida social y la incidencia que tienen en la identidad tradicional de los docentes dentro los diferentes contextos organizacionales, a fin de construir estrategias de profesionalización.

Los cambios a los que hace referencia no se presentan aislados, sino que se han ocasionado a la par de las transformaciones de los sistemas educativos, definiendo de esta manera nuevos escenarios y demandas para los docentes, a quienes se pide más de lo que pueden producir en realidad.

Dentro de este contexto, los docentes luchan por construir su identidad profesional, tratando de mediar entre la vocación y la función de su labor, dilema que, como explica el autor, ha acompañado a los docentes desde los inicios de su profesión; situación sin duda conflictiva hoy más que antes, puesto que la escuela ha adquirido un carácter multifuncional y en muchos aspectos contradictorio; debido a que si bien hoy se le han asignado más funciones, los recursos con los que cuenta no son suficientes.

Á esto se suma el fenómeno de la masificación escolar, que trajo para los docentes el desafío de atender a más estudiantes, pero también grupos más diversos. Bajo estas condiciones, muchos docentes ven sus capacidades desbordadas y pueden verse afectados por la depresión, al ver como sus esfuerzos no rinden los frutos esperados.

Esta amenaza a la identidad del docente, los obliga a multiplicar sus funciones y si bien todos reconocen que las tareas que cumplen deberían ser asumidas por personal

especializado, las aceptan y cumplen con responsabilidad, encontrando gratificante su labor, pero al mismo tiempo exigiéndose a sí mismos más allá de sus propias fuerzas.

Otro aspecto sobre el que Fanfani (2007) hace hincapié, guarda relación con el cambio observado en la estructura y dinámica de los grupos familiares. Así, antes se podía establecer una clara división entre los asuntos que correspondían a la familia y los que debían ser abordados por la escuela, y si antes los padres acompañaban de modo constante el aprendizaje de los hijos, hoy en día su función es más bien pasiva y despreocupada.

Cabe considerar también, lo que el autor denomina como las innovaciones en el campo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que ha traído consigo la proliferación de herramientas tecnológicas que con su introducción en el aula pueden llegar a constituirse en poderosos distractores, o en aliados del aprendizaje, si es que son bien empleadas.

Estos y otros aspectos configuran las nuevas condiciones de trabajo y la cuestión de la profesionalización (Fanfani, E., 2007), pero con la salvedad de que los docentes cumplen su labor en una estructura jerárquica, regulada por normas que establecen con claridad sus responsabilidades, haciendo uso no solo de sus competencias, sino además de condiciones personales que no son enseñadas en las aulas universitarias.

Dentro de este contexto, la escuela surge como una institución que exige a los docentes una implicación que va más allá del ejercicio de su profesión, y los lleva a comprometerse con el adelanto de la misma a través del trabajo en equipo a base de proyectos, lo que los obliga a usar no solo sus competencias profesionales, sino también sus actitudes personales para convertirlas en una cualidad productiva.

En conclusión, el autor manifiesta que las situaciones descritas obligan al docente a redefinir su oficio de manera creativa para vencer las tensiones no resueltas en escenarios complejos y a veces contradictorios para conciliar su identidad profesional con la social y ponerla así al servicio, la mediación y el ethos social.

1.9. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.

Juan Carlos Serra
Graciela Krichesky
Alicia Merodo (2009)

En el artículo analizado los autores determinan los problemas y necesidades de los jóvenes docentes en sus primeros ejercicios profesionales, haciendo hincapié en la importancia del ingreso laboral de los maestros y su influencia en el resto de su trayectoria profesional.

Según los autores, la inserción de los jóvenes docentes debe estar precedida por mecanismos formales que no los expongan a las peores condiciones de desempeño profesional y por el contrario cuente con el apoyo de profesores mentores que los guíen adecuadamente en sus procesos de iniciación profesional.

En parte, la problemática de los docentes que recién se inician, está determinada por la realidad educativa del sistema escolar argentino, en el cual se han operado cambios significativos, como la masificación educativa, el establecimiento de circuitos educativos y la socialización y escolarización diferentes. Realidad que se asemeja mucho a la ecuatoriana, lo que permite establecer comparaciones que podrían ser de utilidad para el estudio realizado.

Las conclusiones a las que los autores arriban a través del estudio realizado, analizan la opinión de los docentes noveles y los problemas que enfrentan con mayor frecuencia, llegándose a identificar que en el origen de su trayectoria laboral, deben lidiar con los siguientes: manejo del grupo, de la enseñanza y aspectos administrativos, entre otros.

La problemática relacionada con el manejo del grupo se genera por su falta de experiencia para manejar la disciplina de la clase, lo que constituye un gran obstáculo en su desempeño profesional, que los mantiene frustrados e inseguros hasta que poco a poco van ganando confianza en sí mismos, a la vez que se vuelven mayores, por lo que valoran positivamente la experiencia.

En menor proporción, los autores auscultaron la opinión de un grupo de docentes recién recibidos que manifestaron tener dificultades en relación con la enseñanza, debido a que consideran que su formación profesional no fue suficiente y que además carecen de experiencia suficiente; lo que les impide captar el interés de los alumnos y genera una problemática que a su vez se asocia al mantenimiento de la disciplina en el aula.

En torno a lo administrativo, los propios actores entrevistados por los articulistas, manifestaron su desconocimiento de las cuestiones referidas a la normativa y

procedimientos previstos para el ingreso a la actividad laboral, así como también los que regulan la actividad del docente dentro de la institución escolar.

Una vez más los docentes atribuyen esta dificultad a la formación recibida, la misma que no hace hincapié en estas cuestiones, lo que los lleva a la construcción de diferentes significados que entrecruzan sus propias percepciones y las provenientes de las orientaciones recibidas una vez que ingresan a las instituciones educativas.

De cara a esta realidad, los autores relatan que la ayuda proporcionada por los centros educativos a los docentes jóvenes no es la más adecuada y carece de especificidad, lo que ocasiona condiciones más o menos favorables para el desempeño docente.

En conclusión, lo expresado por los docentes noveles parece ser una trayectoria normal que todos deben atravesar, aunque dada la heterogeneidad y diferencias en los contextos educativos, no puede ser generalizado, aunque, a decir del autor, se presenta con mayor frecuencia en instituciones estatales y de secundaria básica; cuestiones que interpelan la formación que la Universidad está ofreciendo y abren nuevos caminos para el análisis y la investigación.

1.10. Acuerdo 153-13. Expedir normativa de elegibilidad y concurso de mérito y oposición para llenar vacantes de docentes en el magisterio nacional. Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación (2013)

El ingreso al magisterio fiscal ecuatoriano, está regido por el Acuerdo 153 – 13, de fecha, 21 de mayo de 2013, expedido por Augusto Espinosa Andrade, Ministro de Educación, bajo esta legislación los docentes titulados y profesionales de otras ramas pueden acceder a la carrera docente, al cumplir lo estipulado en el documento al que se hace mención.

En este documento se explica las disposiciones legales que en coherencia con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), y su reglamento, permite llenar las vacantes que pudieran haberse generado en el magisterio nacional, a través de la participación de los aspirantes en concursos públicos de méritos y oposición.

A más de ello, el acuerdo ministerial deja en claro que podrán ser aspirantes a la docencia, los profesionales de la educación que cuentan con el título correspondiente, pero además

profesionales de otras áreas, quienes al igual que los docentes, se sujetarán al mismo proceso.

Si un docente quiere optar por una de las vacantes deberá, en primera instancia convertirse en candidato elegible, a través del registro y actualización de datos en el Sistema de Información del Ministerio de Educación (SIME), página web en la que el candidato se inscribirá para rendir pruebas psicométricas y estandarizadas de conocimientos específicos, que en caso de aprobarlas, le otorgan la calidad de elegible, es decir apto para concursar por una de las vacantes que oferta el Ministerio de Educación.

De acuerdo con el acuerdo ministerial, el proceso para optar por una vacante se inicia con la inscripción del candidato en la página del Sistema de Información del Ministerio de Educación (SIME), página en la que el candidato podrá elegir hasta un máximo de cinco vacantes dentro de uno o más circuitos educativos, según el orden de preferencia.

Cumplida esta fase, en el acuerdo se dispone la participación del aspirante en el proceso de méritos y oposición, los que comprenden la valoración de los títulos, cursos de capacitación y actualización y experiencia docente del participante, calificación que equivale al 35% del puntaje total del concurso y que se suma a un 65% resultante de los puntajes de las pruebas de elegibilidad y una evaluación práctica (clase demostrativa).

Es importante recalcar que según dispone el acuerdo, la calificación de los méritos se realizará a través de las direcciones districtales, donde los concursantes deberán presentar las copias de los títulos y certificados de los cursos, así como de otros documentos que respalden el currículum del participante.

En esta etapa es posible, según dicta el acuerdo, que el aspirante obtenga bonificaciones de puntajes adicionales, atendiendo a criterios como discapacidad que no impida el desempeño de la función, haber trabajado bajo la modalidad de contrato por cuatro años consecutivos en establecimientos públicos, ser maestros voluntarios o haber renunciado a un nombramiento docente y comprobar residencia permanente fuera del país.

Sumados los resultados parciales, se publicarán los resultados del concurso que declararán un docente ganador, el que tiene a su vez un plazo de quince días para registrar su aceptación.

Finalmente, según dispone el acuerdo, la Autoridad Educativa Nacional establecerá un sistema de asignación aleatoria de las partidas vacantes dentro del circuito o distrito seleccionado, en función de la preferencia y puntuación del participante, proceso que no deberá superar un máximo de 30 días.

Es preciso señalar además que, en el acuerdo ministerial se dispone instancias de recalificación y apelación de resultados. En la primera se da la oportunidad al aspirante de solicitar una recalificación de las pruebas estandarizadas de conocimientos específicos, así como también de los méritos, dentro de un plazo máximo de 5 días.

Por otra parte, la apelación de los resultados del concurso, se debe remitir a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, adjuntado los documentos que respalden el pedido.

Es así como, a través del proceso descrito, el Ministerio de Educación ha establecido el proceso para ingreso al magisterio fiscal, cuya secuencia hace posible la incorporación de los docentes al mercado laboral, accediendo a un puesto con nombramiento, que les da la oportunidad de hacer carrera educativa.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

Debido a sus características y alcance, el estudio realizado corresponde a una investigación descriptiva de tipo cuantitativo – cualitativo, y tuvo por objeto la realización de una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los **métodos** empleados y que guardan mayor consistencia con el tipo de estudio realizado son el analítico – sintético, inductivo – deductivo y estadístico; los mismos que fueron empleados a lo largo de cada uno de los pasos del proceso investigativo.

El método analítico sintético se utilizó para analizar y explicar el objeto de estudio y todas las categorías que lo integran, y posteriormente en la reconstrucción del todo investigado para alcanzar una visión de unidad.

El método inductivo – deductivo hizo posible una configuración y generalización lógica de los datos empíricos que se obtuvieron durante la investigación de campo.

Finalmente el método estadístico hizo factible la organización de la información recopilada a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando con ello los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

En lo que respecta a las **técnicas de investigación** se empleó de manera intensiva la lectura como medio para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos de los diferentes autores que guardan relación con el tema investigado.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, cuya elaboración facilitó los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales y la técnica del cuestionario para la recolección de la información empírica que se utilizó durante la investigación de campo.

Finalmente, los **instrumentos de investigación** empleados fueron:

- La *ficha inicial de contacto* para titulados y empleadores, cuyo objetivo fue reunir datos personales de los encuestados y la concreción de la entrevista para la aplicación de los demás instrumentos.
- Una *encuesta a docentes* para obtener información específica sobre el titulado, que recoge información sobre las características laborales del profesional.
- Un *inventario de tareas del trabajo docente* que se aplicó tanto a los titulados como a los empleadores, instrumento que analiza la frecuencia de las tareas que realiza el profesional titulado de la UTPL, la importancia y el nivel de formación que considera necesario para su ejecución, desde la perspectiva de cada grupo de interés, y,
- Una *entrevista* dirigida a los empleadores, cuya finalidad fue conocer algunos aspectos inherentes a criterios de contratación, sugerencias de formación continua, competencias profesionales y metodologías de trabajo dentro de la formación profesional de los futuros docentes.

Cabe señalar que los instrumentos de investigación empleados, fueron proporcionados por el equipo de investigadores de la UTPL, asegurando de esta manera la calidad de la información solicitada.

2.3. Preguntas de investigación

El problema fundamental del estudio realizado se centró en la necesidad de conocer:

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto

El presente estudio surge como respuesta a la necesidad de realizar un acercamiento serio y medido de la realidad laboral en que se desenvuelven los titulados de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja.

De esta manera, la UTPL realiza un aporte de relevancia al contexto nacional, al obtener datos específicos de la contribución social, económica y cultural aportada por los titulados del quinquenio 2007 – 2012; a la vez que estará en posibilidad de detectar las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

2.5. Población y muestra (análisis)

El total de la población investigada asciende a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores.

Dada la gran magnitud del universo poblacional, el estudio realizado se basa en el análisis de la información proporcionada por una muestra de siete titulados que habitan en la provincia de Pichincha y sus cantones, a los que se identificó con los siguientes códigos:

- I1355 Ambuludí Bustamante Marta Noemí
- I1356 Andrade Ayala María Isabel
- I1357 Angamarca Mantilla Bélgica Janeth
- I1358 Araujo Aguirre Karina Anabel
- I1359 Araujo Custodio Jimena Marlene
- I1360 Arévalo Espinoza Elsy Janeth
- I1361 Arias Jara Lilia Hortencia

De manera complementaria el estudio contempló el análisis de información proporcionada por los empleadores de los titulados, a quienes se designó con el mismo código numérico pero con la letra D en lugar de I.

Cabe señalar que la población investigada se mostró en su mayoría presta a colaborar con el estudio; presentándose únicamente el caso de la titulada del código I1359, Araujo Custodio Jimena Marlene, quien se negó a completar el instrumento de investigación aduciendo motivos personales, pero comprometiendo su participación en futuros estudios.

Por otra parte en lo que respecta a los empleadores, no se logró conseguir información del código D1356, empleador de la titulada Andrade Ayala María Isabel; debido a la ausencia del director titular y la negativa de colaboración del encargado, aduciendo que no contaba con autorización para entregar los datos requeridos.

2.6. Recursos

El desarrollo del estudio realizado implicó la participación de los siguientes recursos humanos:

- Alumno investigador: Franklin Patricio Corella Morales
- Directora del trabajo de fin de titulación: Lcda. María Cristina Espinoza Salas
- 6 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL, del periodo 2007 - 2012.
- 5 empleadores de los profesionales titulados.

De igual manera se contó con el apoyo de los siguientes recursos institucionales:

- Equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En lo que respecta a los recursos materiales empleados, se tuvo los siguientes:

- Fotocopias de los instrumentos de investigación en cantidad suficiente para toda la población investigada.
- Guía para el desarrollo del proyecto
- Bibliografía relacionada con el tema investigado
- Cámara fotográfica
- Computador con conexión a internet
- Memoria extraíble
- Material de escritorio

Y finalmente el presupuesto destinado a la realización del trabajo de fin de titulación:

Servicio de fotocopiado	\$ 20,00
Adquisición de bibliografía	\$ 100,00
Consultas en la Internet	\$ 20,00
Levantamiento de texto	\$ 60,00
Movilización	\$ 25,00
Varios	\$ 25,00
Total	\$ 250,00

2.7. Procedimiento

Una vez identificada la población participante (titulados y empleadores), se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación, que estuvieron conformados por la ficha inicial de contacto, una encuesta e inventario de tareas del trabajo docente y una entrevista.

Para ello se procedió a realizar un primer acercamiento a la muestra investigada, haciendo uso de la ficha de contacto, la misma que permitió conocer datos informativos generales de los titulados y empleadores, y además hizo posible la concreción de una fecha para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Este contacto inicial se realizó en todos los casos por vía telefónica, haciendo uso de información proporcionada por el Centro Universitario Asociado de la ciudad de Quito, información que fue complementada con otra adicional, extraída de la búsqueda en redes sociales y bases de datos del Ministerio de Educación a través de la página de Síprofe.

Durante la aplicación de los instrumentos de investigación fue posible observar una actitud de franca colaboración de la población de estudio, lo que pone en evidencia el alto grado de profesionalismo de los docentes utepelinos; siendo necesario recalcar que a pesar de los reiterados intentos no fue posible completar una de las encuestas solicitadas, debido a la negativa de la titulada, quien aduciendo motivos personales se excusó, por esta ocasión de participar en el estudio propuesto.

Así lo hizo también uno de los empleadores, quien al solicitarle completar el cuestionario se negó, indicando que por no ser el titular de la institución, no estaba autorizado para brindar la información requerida.

Una vez recopilada la información requerida, se procedió a procesarla y organizarla, haciendo uso de las matrices en formato Excel que la UTPL puso a disposición de los investigadores en el entorno virtual de aprendizaje.

Utilizando estas matrices se tabuló la información y se la organizó en tablas y gráficas estadísticas que facilitaron el posterior análisis de datos y la emisión de conclusiones y recomendaciones.

Para la construcción del análisis de datos, se tomó como puntos de referencia a la visión y misión de la UTPL, el material bibliográfico consultado, así como también las vivencias y experiencias logradas dentro del estudio de la carrera y en el proceso mismo de investigación.

Finalmente se elaboró conclusiones y recomendaciones y se diseñó la propuesta de intervención con enfoque de marco lógico, que constituye el aporte central del investigador al estudio propuesto, en espera de contribuir al mejoramiento de las condiciones de formación profesional e inserción laboral de los estudiantes egresados de la UTPL.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Características de los titulados individuales, académicas y laborales

La población investigada reúne un conjunto de rasgos característicos que la identifican y determinan en muchos casos la situación laboral que atraviesan en la actualidad, en las siguientes tablas se observa dichas características.

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

Dentro de las características individuales, se recopiló información para determinar la ubicación geográfica o nombre del establecimiento educativo o empresa donde laboran los investigados, la edad y el sexo al que pertenecen.

Sobre estos indicadores se obtuvo los siguientes resultados:

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

Tabla 1: Ubicación geográfica

Código encuestado	Institución
1355	La Inmaculada
1356	Ludoteca Padre Víctor Grados
1357	Escuela Pública Darío Guevara
1358	Escuela Cap. Alfonso Arroyo Aguirre
1360	Escuela Fiscal Roberto Espinosa
1361	No trabaja

Elaboración: Franklin Corella

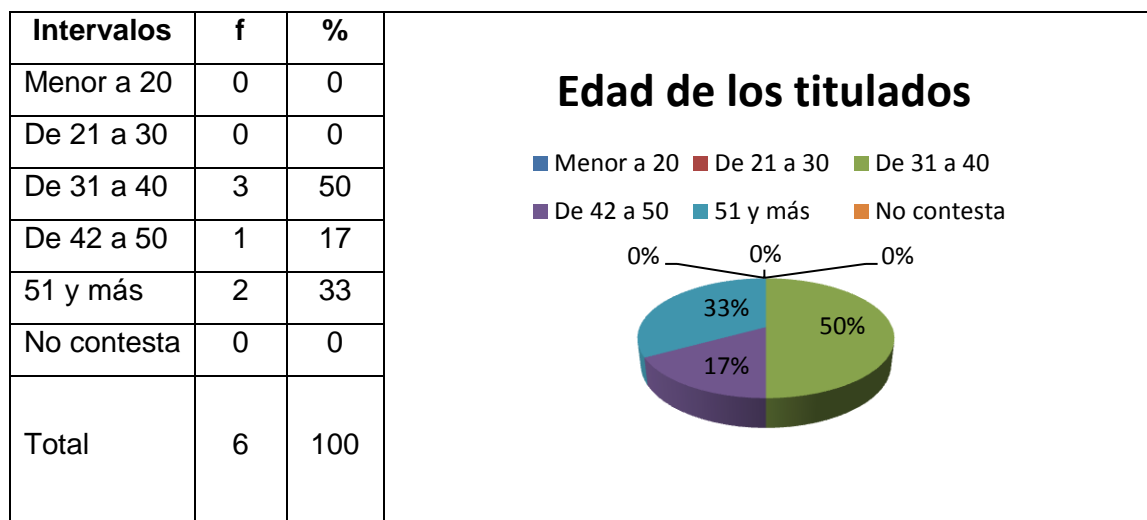
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Uno de los primeros aspectos indagados sobre la realidad de los titulados, tiene relación con la ubicación geográfica de los establecimientos educativos en los que laboran.

Al respecto se pudo observar que del total de la población solamente uno de los titulados no se ha incorporado al campo laboral, es decir se encuentra desempleado; por el contrario los titulados restantes cumplen en la actualidad funciones docentes en diferentes instituciones educativas del cantón y provincia, por lo que se concluye que casi la totalidad de los titulados que participaron en el presente estudio ha logrado desarrollarse profesionalmente en el campo laboral para el cual se educaron.

3.1.1.2. Edad

Tabla 2: Edad de los titulados



Elaboración: Franklin Corella

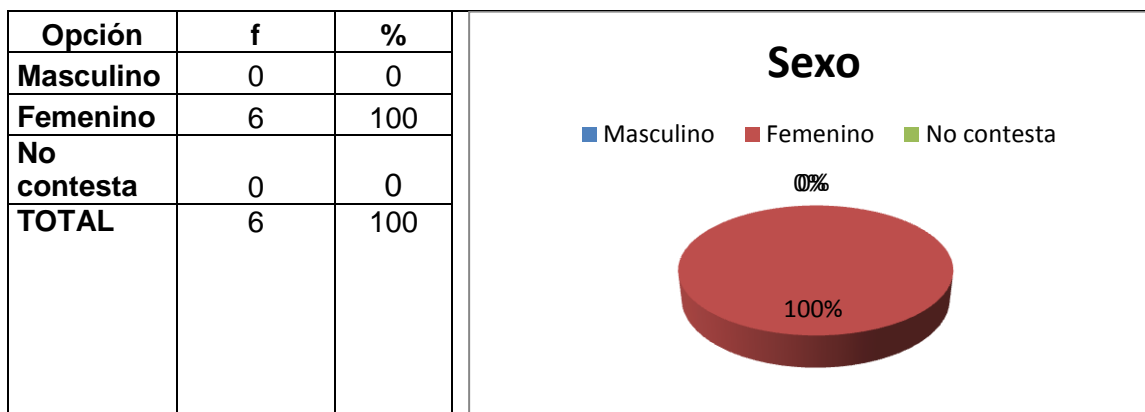
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

La edad de los titulados es un indicador que ofrece importante información de los titulados, puesto a través de ella se puede determinar si su incorporación al campo laboral fue temprana o tardía y el grupo etario al que pertenecen los encuestados.

Una vez resumida esta información se tiene que la mayor parte de titulados se encuentra en un rango de edad que va de los 31 a 40 años de edad, es decir se trata de adultos en edad productiva, capaces de comprometerse activamente en el campo laboral; mientras que a medida que se eleva el rango de edad, se observa un menor porcentaje de titulados, a excepción del grupo de 51 años o más, donde se observa un 33% de titulados; lo que lleva a suponer que éstos últimos podrían haberse encontrado laborando ya a la par que se desarrollaban sus estudios de pregrado.

3.1.1.3. Sexo

Tabla 3: Sexo



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

La tabla 3 muestra información relacionada con el género (sexo) de los titulados que participaron en el estudio realizado, una vez tabulados los resultados se observó que el 100% de la población encuestada es de sexo femenino, situación que coincide con la realidad de los docentes ecuatorianos que en su mayoría pertenecen a este género, en especial en los primeros niveles educativos.

A más de ello la información que se obtuvo demostró que al menos entre los titulados el pertenecer al género femenino no ha reducido sus oportunidades laborales, contrario a lo manifestado por Weller, J. (2006) quien en su estudio expresa las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse al campo laboral.

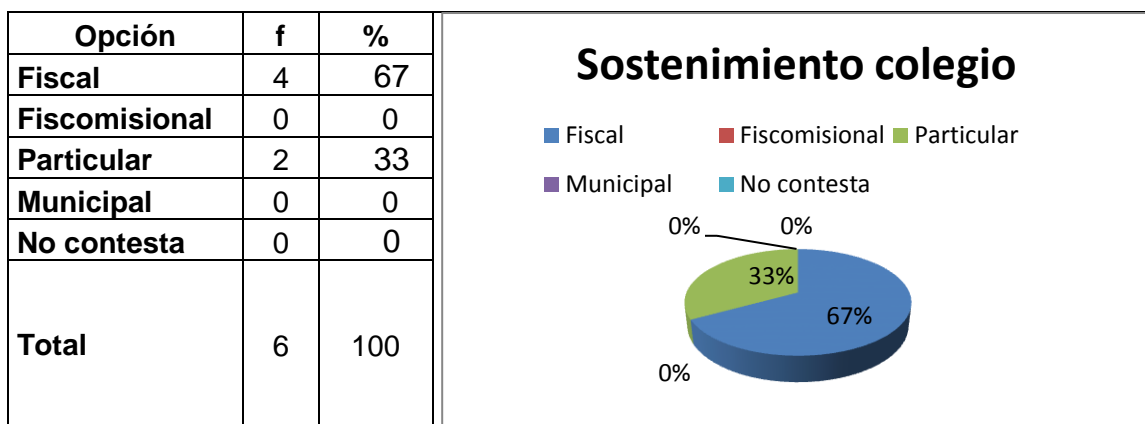
3.1.2. Características académicas de los titulados

El análisis de las características académicas de los titulados se realizó sobre la base de la información proporcionada a través de los siguientes indicadores: el sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato, el tipo de educación recibida y el nivel de los estudios alcanzados.

Con esta información se pudo conocer lo siguiente:

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

Tabla 4: Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato



Elaboración: Franklin Corella

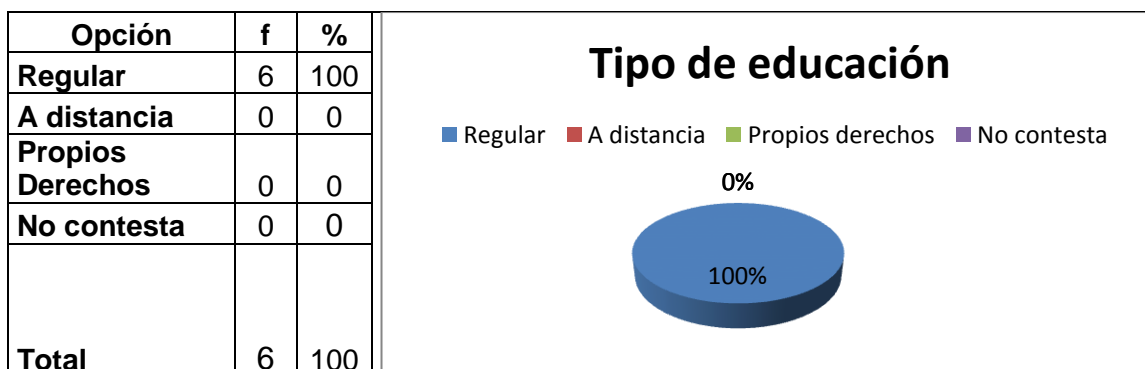
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

En lo que respecta al sostenimiento del colegio donde los titulados realizaron sus estudios de bachillerato, se pudo observar que el mayor porcentaje de titulados que corresponde al 67%, se graduaron en un colegio fiscal, seguidos de un 33% que lo hizo en colegios particulares, sin que existan titulados que hayan estudiado en otro tipo de planteles educativos.

Al respecto, bien se puede manifestar que la situación descrita se repite en todo el Ecuador, donde los planteles educativos de sostenimiento fiscal poseen mayor alumnado que los de otro tipo, debido a la gratuidad de la enseñanza, y en conjunto forma parte de los criterios expresados por Weller, J. (2006), respecto de los mayores niveles de educación formal con los que cuentan los jóvenes en la actualidad, lo que en ocasiones los sobrecalifica para el tipo de trabajo que realizarán.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla 5: Tipo de educación



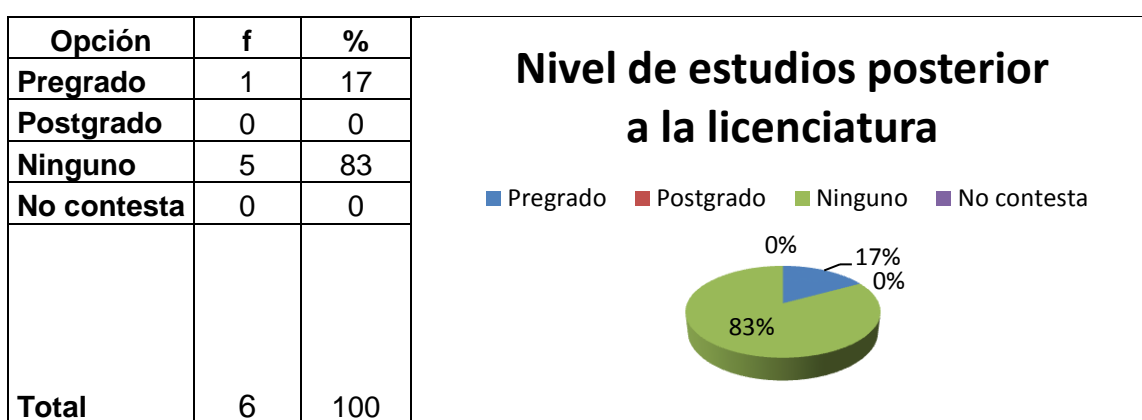
Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

En lo que respecta a la modalidad o tipo de estudios secundarios, o dicho de otro modo la forma en que los titulados obtuvieron su bachillerato, al ser encuestados se observó que el mayor porcentaje de titulados, correspondiente al 100%, cursó estudios regulares, es decir con asistencia diaria al centro educativo, razón por la cual se podría suponer que los titulados conocen bien la forma en que se realiza este tipo de educación en cuanto a tiempos y organización interna.

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

Tabla 6: Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

La información recopilada en torno al nivel de estudios alcanzados con posterioridad a la obtención de una titulación de tercer nivel, fue otro de los aspectos indagados entre los titulados que participaron en el estudio.

Al respecto, la encuesta aplicada permitió conocer que el 83% de los titulados no ha conseguido un título superior luego de haberse titulado en la UTPL, mientras que el 17% de los titulados obtuvo otra titulación de igual nivel, es decir de pregrado.

A partir de la información recabada, se puede manifestar que tal como se señala en el estudio publicado por ANECA (2009), respecto de la importancia que tiene un título universitario para acceder a una plaza de trabajo, por lo cual, si bien los titulados cuentan ya con titulación de tercer nivel, pueden y deben complementarla con otra de cuarto nivel, a fin de mejorar sus oportunidades laborales.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica

La formación profesional recibida por los participantes en el estudio, los habilita para desempeñarse profesionalmente como docentes de educación básica en los diferentes planteles educativos del país.

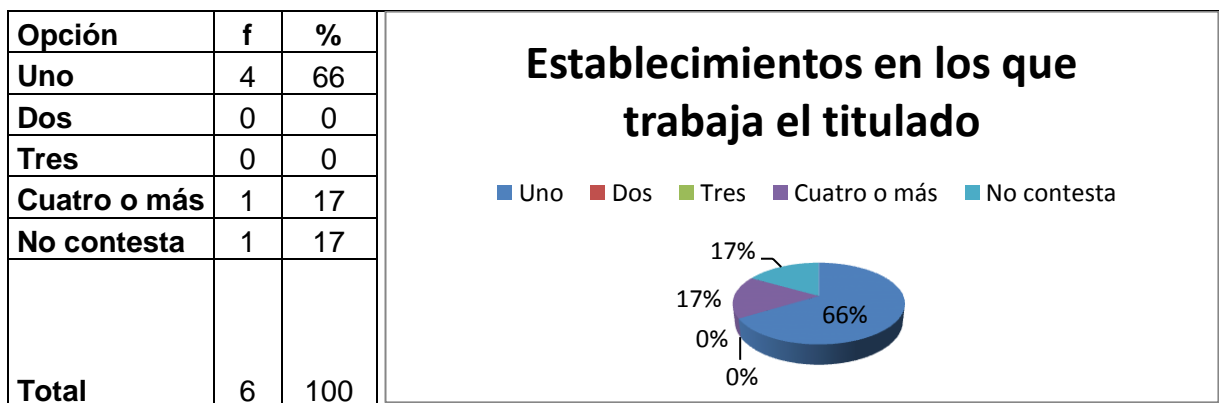
Tomando en consideración este antecedente, se indagó acerca del número de años que el titulado ejerce la docencia, en caso de hacerlo. Al respecto se conoció que todos los titulados, a excepción de uno se encuentran laborando como docente, en periodos de tiempo variables que van desde los 5 años hasta los 35 años; lo que deja en claro que algunos titulados se han incorporado recientemente al campo laboral, mientras que otros ya lo hacían mientras cursaban los estudios de nivel superior.

En el caso de la titulada que no se encuentra ejerciendo la docencia, al preguntarle acerca del motivo de esta situación, la titulada adujo razones de tipo familiar; hecho que efectivamente concuerda con la dificultad que tiene este género para conciliar la vida familiar con la profesional, requiriendo siempre de mayor apoyo (Weller, J; 2006)

Finalmente, se preguntó a las tituladas si realizaban alguna otra actividad laboral que les reporte ingresos económicos; ante lo que las tituladas respondieron que no desempeñaban ninguna otra actividad, por lo que se entiende que se dedican exclusivamente a la docencia, en estricta coherencia con la formación profesional recibida.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7: Número de establecimientos en los que trabaja el titulado



Elaboración: Franklin Corella

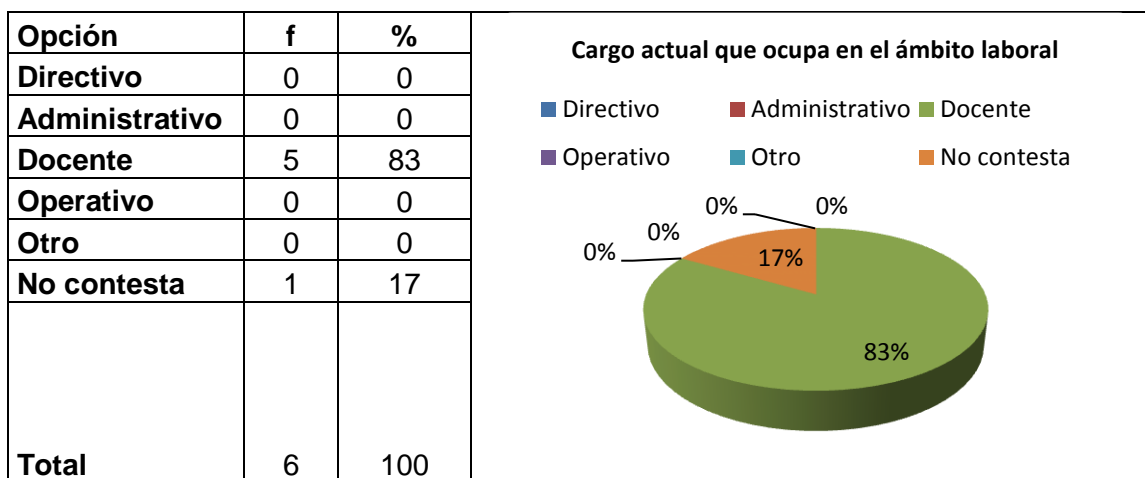
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Una vez que se ha establecido que todas las tituladas participantes en el estudio, a excepción de una, se desempeñan como docentes, entonces se indagó acerca del número de establecimientos educativos en los que laboran; pudiéndose conocer que el 66% de las encuestadas labora en una sola institución y un porcentaje del 17% que representa a una titulada, dice hacerlo en cuatro o más instituciones.

Estos datos indican que en el caso de la mayor parte de tituladas, su tiempo lo dedican exclusivamente a la docencia y como tal se les ha asignado una carga horaria completa que corresponde a 40 horas semanales, como está estipulado en la norma educativa vigente (LOEI, 2012); mientras que en el segundo caso, estaríamos de cara a una situación de pluriempleo, lo que normalmente ocurre con docentes que no cuentan con estabilidad laboral y se ven obligadas a cumplir funciones en más de una institución educativa, lo que precariza y disminuye la calidad del trabajo que realizan.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

La docencia es una actividad profesional con distintas rutas educativas, es decir que dentro de la profesión se puede desempeñar múltiples cargos que van desde la enseñanza en el aula o el trabajo directo con los estudiantes, hasta funciones de administración educativa en diferentes ramas, tal y como manifiesta el Ministerio de Educación (2012).

Al respecto, el 83% de las tituladas manifestó que se desempeñaban como docentes, es decir en actividades de enseñanza – aprendizaje; mientras que un 17% no respondió a la interrogante planteada. Ante esta situación, existe total correspondencia entre la formación

profesional que las tituladas recibieron y la actividad laboral actual, razón por la que no deberían tener mayores dificultades para cumplir con las tareas que la profesión docente exige.

Sin embargo, tal y como manifiesta Alonso y otros (2008) para que esto sea cierto, es preciso que las universidades acerque la realidad a las aulas, propiciando para sus estudiantes tantas experiencias de trabajo como le sea posible, a fin de garantizar para sus educandos una correspondencia directa entre el campo de estudio y el de desempeño profesional.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Tabla 9: Características del trabajo actual

Opción	f	%
Partida Fiscal	2	33
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	50
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	17
Total	6	100

Características del trabajo actual

- Partida Fiscal
- Contrato civil
- Contrato L. a tiempo parcial
- Contrato L. a prueba.
- Contrato L. Indefinido
- Contrato L. temporal

Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Al igual que la multiplicidad de funciones que un docente puede cumplir en el ejercicio de su labor profesional, también es posible desempeñarla bajo diferentes modalidades.

Por esta razón se indagó entre las tituladas las características del trabajo que desempeñan actualmente, llegándose a conocer que el 50% de las tituladas trabaja bajo la modalidad de contrato laboral indefinido y solamente un 33% lo hace con partida fiscal.

Esta situación es sin duda lamentable, por cuanto se observa aquí una precarización de las condiciones laborales, generada por la inestabilidad laboral, lo que afecta psicológicamente

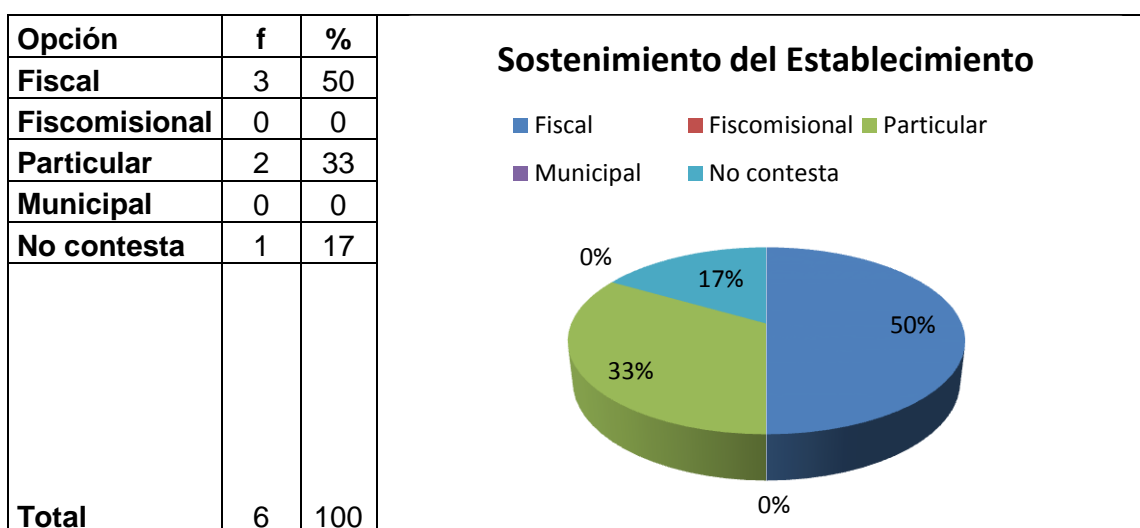
al docente y lo suma en la incertidumbre al contemplar la posibilidad de perder su empleo, resultados que concuerdan con lo manifestado por Alonso (2008) al manifestar que contar con un título profesional no es garantía de un trabajo seguro.

Al respecto debemos recordad que el Ecuador atraviesa actualmente una etapa de transición en el sistema educativo y que hoy más que antes los contratos docentes se han multiplicado, a la par que se ha vuelto más duro el ingresar al magisterio, debiendo para ello pasar por una serie de procesos que más que complejos no se cumplen a cabalidad en lo que respecta a tiempo y forma.

Por esta razón es necesario que los futuros docentes conozcan las dificultades que podrían tener cuando decidan incorporarse al mundo laboral y que les sean explicados los procesos que tendrán que cumplir, a fin de que puedan iniciarlos en una etapa temprana y puedan prepararse de forma debida.

En lo que respecta al tipo de plantel en el que trabajan las tituladas, según el sostenimiento, se conoció lo siguiente:

Tabla 10: Sostenimiento del establecimiento en el que trabaja el titulado



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Otra de las situaciones que sin duda influyen en el desempeño laboral de las tituladas es el tipo de establecimiento educativo en el que laboran, según el sostenimiento.

Al respecto, cabe señalar que en el Ecuador los establecimientos educativos pueden ser de tipo fiscal o fiscomisional, ambos dependientes del Ministerio de Educación (LOEI, 2012)

pero además de éstos están los establecimientos particulares y municipales, los que dependen de personas particulares o de entes gubernamentales descentralizados, según sea el caso.

Así, dependiendo del tipo de establecimiento educativo, los docentes tienen uno u otro patrono y con ello se verifica diferencias en cuanto a las características de la labor que realizan, la estabilidad laboral, e incluso para algunos el salario que reciben.

Al respecto, se logró conocer que en el caso de las tituladas, el 50% labora en planteles educativos de tipo fiscal y el 33% en instituciones particulares. De esta situación se puede concluir que la mayor parte de tituladas ha logrado insertarse en el sector público y depende directamente del Estado, mientras que en los casos restantes el patrono es una persona o conjunto de personas particulares.

Por experiencia personal, se puede añadir que para los docentes que laboran en instituciones particulares generalmente las condiciones de trabajo son más exigentes y que en algunos casos se puede observar casos de explotación laboral, cumpliendo muchas veces funciones distintas a las que corresponde a su profesión, como manifiesta Alonso (2012); lo que no ocurre en las instituciones fiscales; sin embargo, en la legislación educativa actual intenta evitar que se sigan dando este tipo de situaciones, por lo que los futuros docentes deberían conocer también sus derechos.

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

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

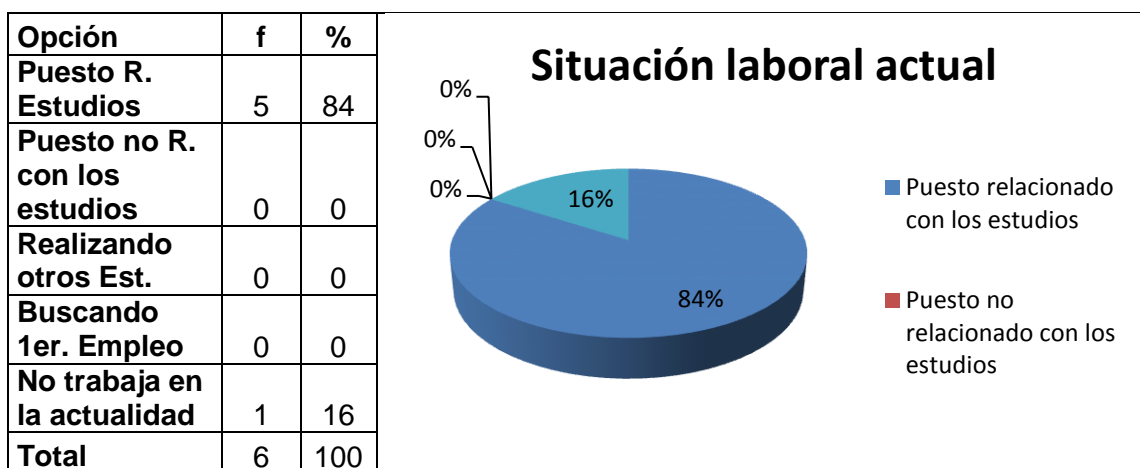
La actividad del docente es una tarea ardua y compleja, que demanda de quien la ejerce una serie de conocimientos y actitudes que le permitan cumplir con éxito las funciones que le competen.

Al respecto, como manifiesta Alonso (2008), los maestros que aspiran a insertarse en el mercado laboral deben reunir no solo conocimientos, sino también competencias de personalidad.

Lo expresado por el autor no menosprecia la formación profesional, sino que más bien la complementa; de ahí que resulta preciso destacar la relación existente entre la formación

profesional de los titulados y la actividad laboral que desempeñan en la actualidad, relación que desde la perspectiva de titulados y empleadores es juzgada como altamente positiva, tal y como se aprecia a continuación.

Tabla 11: Situación laboral de los titulados



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

De seis tituladas encuestadas el 84% que corresponde a 5 tituladas se encuentran laborando en un puesto relacionado con la docencia, y solamente una de las tituladas, que corresponde al 16% no labora en la actualidad. Se demuestra entonces que existe total correspondencia entre la actividad realizada y los estudios de las tituladas.

Por otra parte, para los empleadores, resulta importante el contar con personal docente con formación acorde al cargo que desempeñan, esto por cuanto se aseguran de contar con maestros que no solo cuentan con formación científica para garantizar el tratamiento de las asignaturas, sino además con preparación en didácticas y metodológicas específicas para garantizar el cumplimiento exitoso del proceso de interaprendizaje.

Cabe destacar además que al consultarse a las tituladas si realizan otra actividad económica que les represente ingresos, todas respondieron que no desempeñan otra labor distinta a la docencia, lo que significa una dedicación total al campo de estudios por ellos elegido.

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

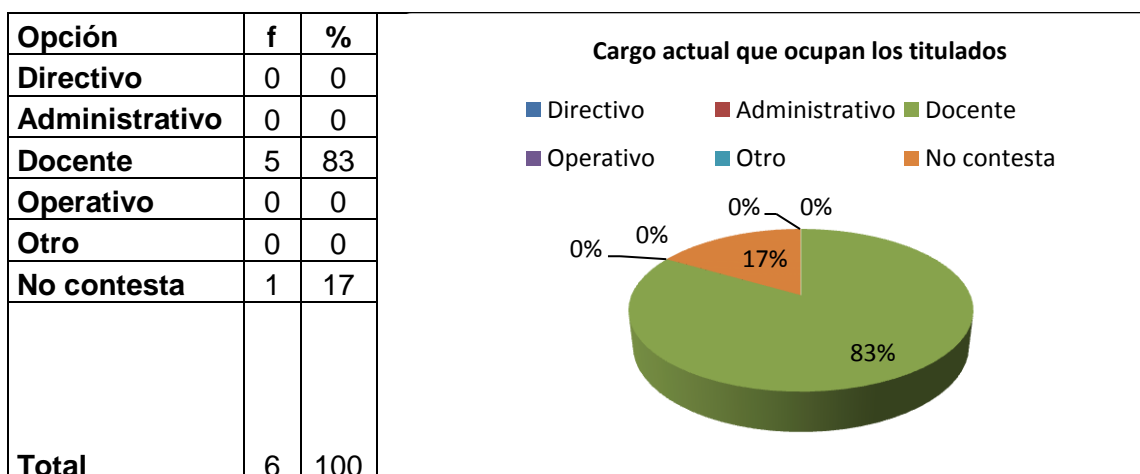
Como ya se ha venido manifestando, el docente debe reunir competencias generales y otras específicas que lo capaciten para el desempeño de su función. Las primeras son comunes a todas las profesiones y les permiten desempeñarse como docentes probos, conocedores de su labor y capaces de actuar autónomamente en las actividades que les sean encomendadas.

Por otra parte, las competencias específicas agrupan medios y técnicas que caracterizan al titulado y le confieren un valor agregado en el ejercicio de su profesión.

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación (2013), las competencias generales y específicas se resumen en los Estándares de Calidad Educativa, los mismos que se consideran como criterios orientadores de la acción educativa.

La tabla 12 ilustra los planteamientos realizados:

Tabla 12: Cargo actual que ocupan los titulados



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Como se puede apreciar, las tituladas poseen un alto grado de realización, al que identifican como el desempeño profesional que se corresponde con la titulación obtenida, es así como el 83% de las tituladas, que corresponde a 5 de ellas ocupan un cargo docente y el 17%, es decir una titulada no contesta.

A partir de estos resultados se concluye que la formación recibida en las aulas universitarias otorgó a las tituladas competencias generales y específicas de calidad, que se corresponden con el puesto desempeñado en la actualidad y como tal les confieren un elevado nivel de realización profesional, que es bien valorado por las mismas tituladas y sus empleadores, como se verá más adelante.

3.3. Valoración docente de la profesión

La valoración que los titulados tienen de su profesión es un tema de trascendencia para los docentes, puesto que representan las aspiraciones personales y profesionales que repercuten en su entorno familiar, social y económico, y que de una u otra manera se manifiestan como opciones de trabajo a las que pueden acceder con la titulación obtenida.

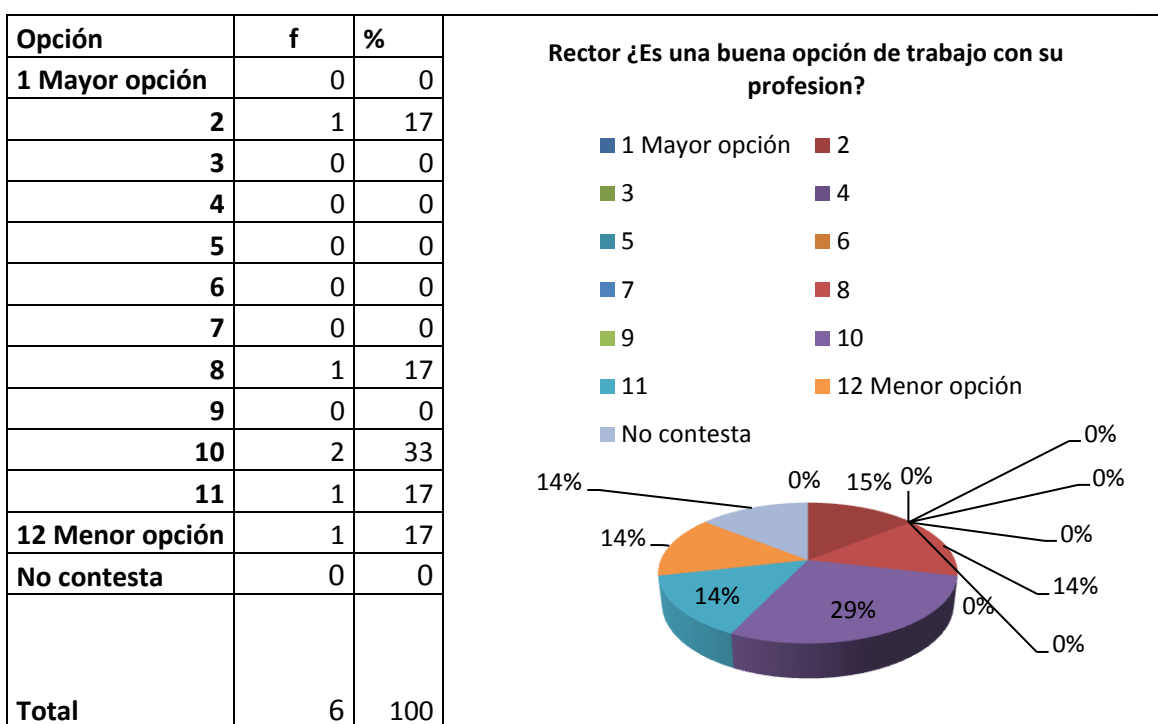
La información ubicada a continuación detalla los aspectos precisados:

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

Con la finalidad de indagar entre las opciones de trabajo a las que las tituladas tienen acceso con el título profesional obtenido, se les pidió enlistar en orden de preferencia las siguientes opciones: rector o director, gerente de ONG, consultor educativo, cargo burocrático, investigador educativo, docente de educación básica, docente de bachillerato, docente universitario, terapia psicopedagógica, tareas dirigidas, supervisor zonal del Ministerio de Educación y docente de institución pedagógica.

Cabe señalar que la interpretación de las tablas y gráficas se realiza sobre la base de una escala que va de 1 a 12, donde 1 representa la mayor opción y 12, la de menores posibilidades. Las preferencias de las tituladas se observan a continuación:

Tabla 12: Rector ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

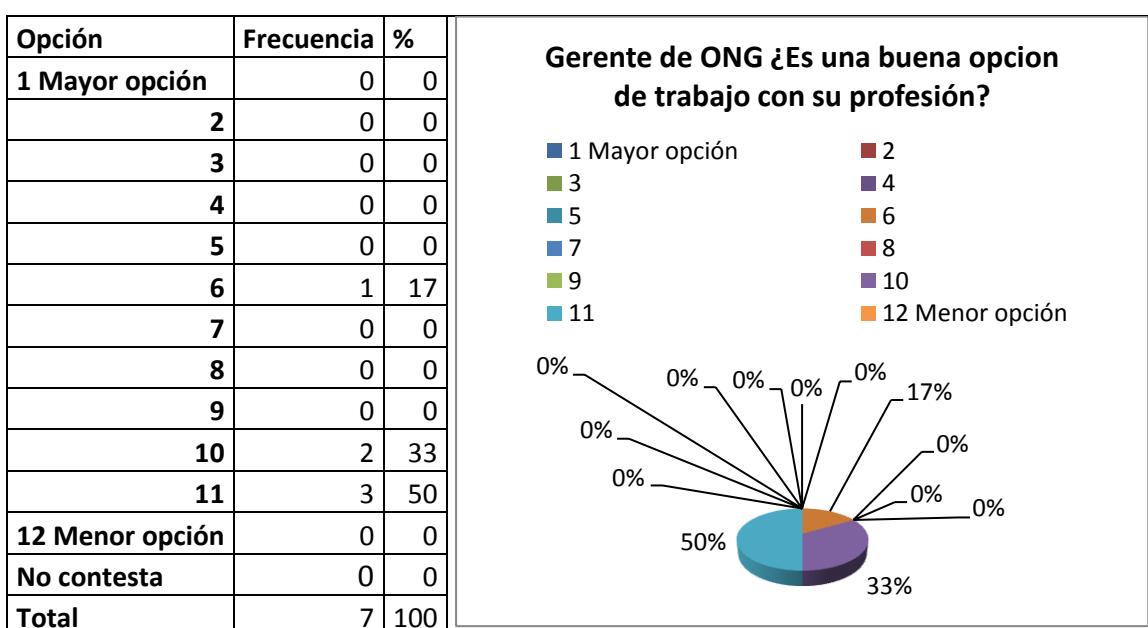
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Sobre la consideración de las opciones elegidas por las tituladas se tiene que para la mayor parte de las encuestadas, rector de una institución educativa no es una opción que elegirían dentro de su actividad profesional, dado que la mayor cantidad de porcentajes se ubican a partir de la opción 8 hasta la 12, lo que podría suponer que las tituladas consideran que la formación profesional recibida no es suficiente para desempeñarse en el cargo antes mencionado.

Hacer del cargo de rector una opción deseable implicaría por tanto incorporar a las competencias ofrecidas a los estudiantes de Ciencias de la Educación conocimientos relacionados con la administración y liderazgo educativo, a fin de que de serles necesario puedan aplicarlos al ejercicio de este delicado cargo.

Finalmente es preciso destacar que la LOEI (2012) regula las posibilidades de los titulados para acceder al cargo, al que considera como cargo directivo y por ende exige no solo formación profesional, sino además experiencia docente.

Tabla 13: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo?



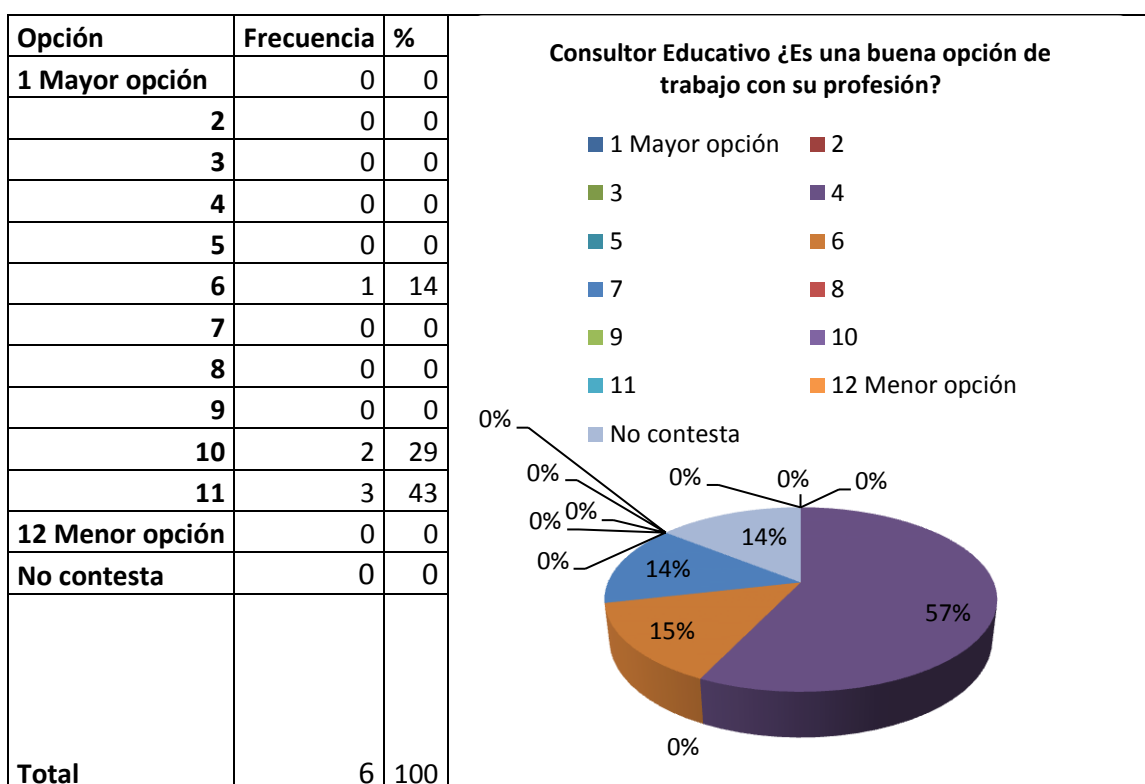
Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

La opción de Gerente de ONG, es un cargo que no resulta atractiva para las tituladas que participaron en el estudio. Esta afirmación se realiza por cuanto da un total de seis encuestadas, ninguna mencionó esta opción dentro de las seis primeras categorías, y por el contrario obtuvo puntuaciones que van desde 6 hasta 11.

Al respecto se puede manifestar que la opción sobre la que se indagó, no es un cargo que se encuentre ampliamente difundido en nuestro medio, ya que poco se conoce acerca de las funciones que un profesional de la educación desempeñaría en este cargo, quizás a ello se deba las bajas puntuaciones obtenidas.

Por lo tanto, es preciso que dentro de la formación profesional se incluya el conocimiento de las funciones que realizan los docentes en diferentes cargos afines, a fin de que la profesionalización incluya las competencias generales y específicas que le son requeridas.

Tabla 14: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

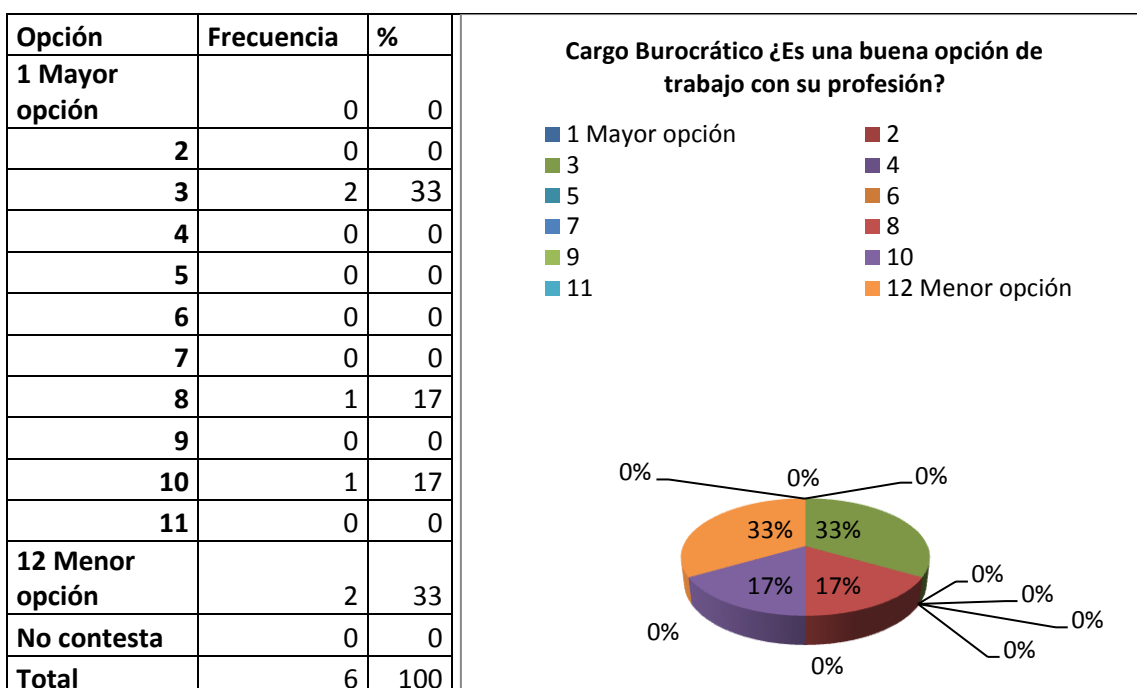
De manera similar a los resultados obtenidos con la opción precedente, la de Consultor Educativo, es una opción que no presenta mayor interés para las tituladas, por cuanto solamente una titulada que corresponde al 14%, menciona a las actividades de consultoría educativa dentro de sus seis primeras opciones laborales.

Influye en esta decisión el desconocimiento de las funciones del cargo en cuestión, las mismas que se relacionan con la asesoría de cara a la programación curricular, identificación de alumnos con necesidades especiales, apoyo a los docentes para superar

las deficiencias académicas del estudiantado, mejoramiento de las relaciones padres – alumnos, entre otras.

Resta por tanto sugerir a las instituciones que tienen a su cargo la formación de docentes, que se incluyan experiencias de aprendizaje para acercar a los futuros maestros a la realidad y diversidad de opciones de trabajo por las que pueden optar.

Tabla 15: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

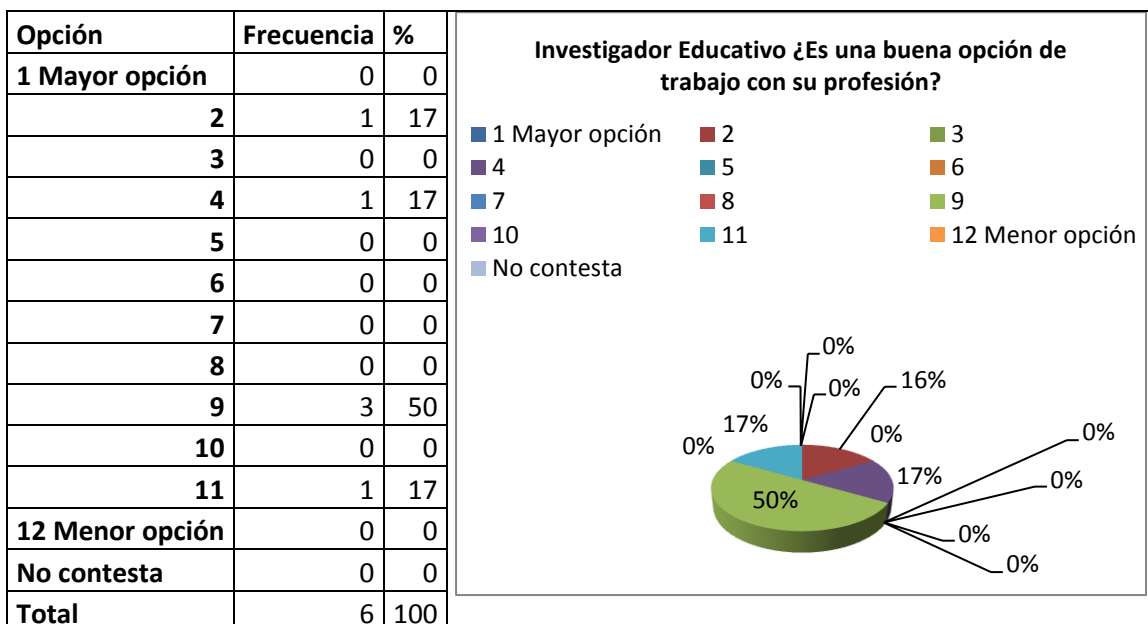
La opción de ejercer un cargo burocrático, presenta únicamente a 2 tituladas, que representan al 33%, como interesadas en el ejercicio del cargo.

Por el contrario, un total de cuatro tituladas, consideran como lejana la idea de desempeñar funciones dentro de un cargo burocrático, que podría ser la rectoría de un ministerio, coordinación zonal, coordinación distrital, jefes de distritos y circuitos, etc.

Una de las razones que podría ejercer influencia en la decisión de las tituladas, es el hecho de que en nuestro país el acceso a cargos burocráticos está cargado de un componente político en el que prima el palanqueo, como manifiesta Tenti, E. (2007); situación que entorpece y peor aún cubre de un velo misterioso la forma en que se podría acceder al cargo.

Sin embargo lo expresado no significa que la formación profesional de los docentes no incluya los conocimientos precisos para ejercer un cargo de la naturaleza del aquí mencionado.

Tabla 16: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

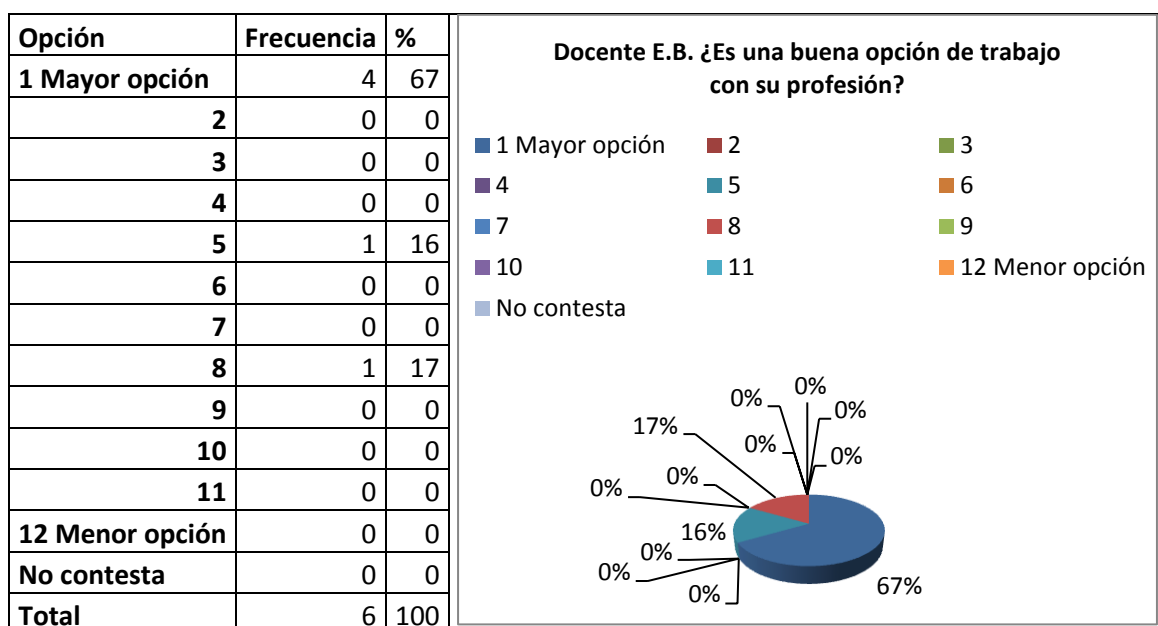
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Con respecto a la opción de investigador educativo, la tabla y gráfica precedente permiten apreciar que para las tituladas que participaron en el presente estudio, desempeñarse como investigador educativo no es una opción de su preferencia, por cuanto cuatro de las entrevistadas la ubican como novena y onceava opción, alcanzando porcentajes del 50% y 17% en cada caso.

Por el contrario para el 34% restante la investigación educativa si es una buena opción de trabajo, lo que se observa cuando la eligen como segunda y cuarta opción de trabajo, respectivamente.

Al respecto, se puede manifestar que la investigación pedagógica no es un área que haya logrado desarrollarse de modo preponderante, pese a su importancia y es que algunos docentes no han logrado desarrollar sus aptitudes investigativas, a pesar de que durante la formación superior si se recibe conocimientos en este campo. Por esta razón y coincidiendo con lo manifestado en el informe de ANECA (2009) es importante que los titulados desarrollen nuevas competencias profesionales afines a la carrera a la que aspiran vincularse y que en este caso tienen correspondencia con la investigación educativa.

Tabla 17: Docente de Educación Básica ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

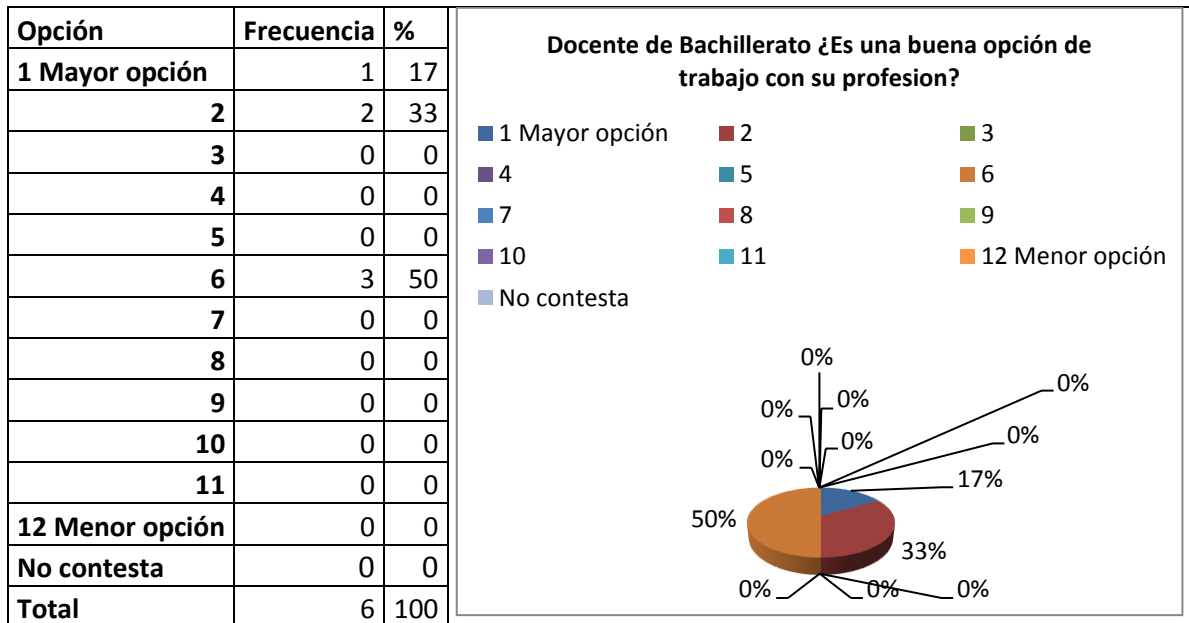
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Ejercer la docencia en el nivel de Educación General Básica, es la opción que de modo preponderante seleccionan las tituladas encuestadas, así se puede apreciar en la tabla y gráfica precedente, donde 4 tituladas (67%) la seleccionan como primera opción de trabajo y una de ellas 16% como quinta opción.

Al respecto se puede manifestar que entre la titulación obtenida y el ejercicio de esta actividad profesional existe una total correspondencia, por lo que es mencionada como primera opción laboral por la mayor parte de docentes encuestadas.

Por otra parte, para aquéllas quienes no la ven como una buena opción de trabajo, se podría pensar que existe cierto grado de insatisfacción con esta actividad, lo que podría originarse en las dificultades experimentadas para incorporarse a la misma, como manifiesta el informe de ANECA (2009), en el que se insiste en la necesidad de que la universidad modifique las concepciones tradicionales de trabajo de los futuros docentes, a fin de que éstos puedan asumir con responsabilidad los retos que se les presenten.

Tabla 18: Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

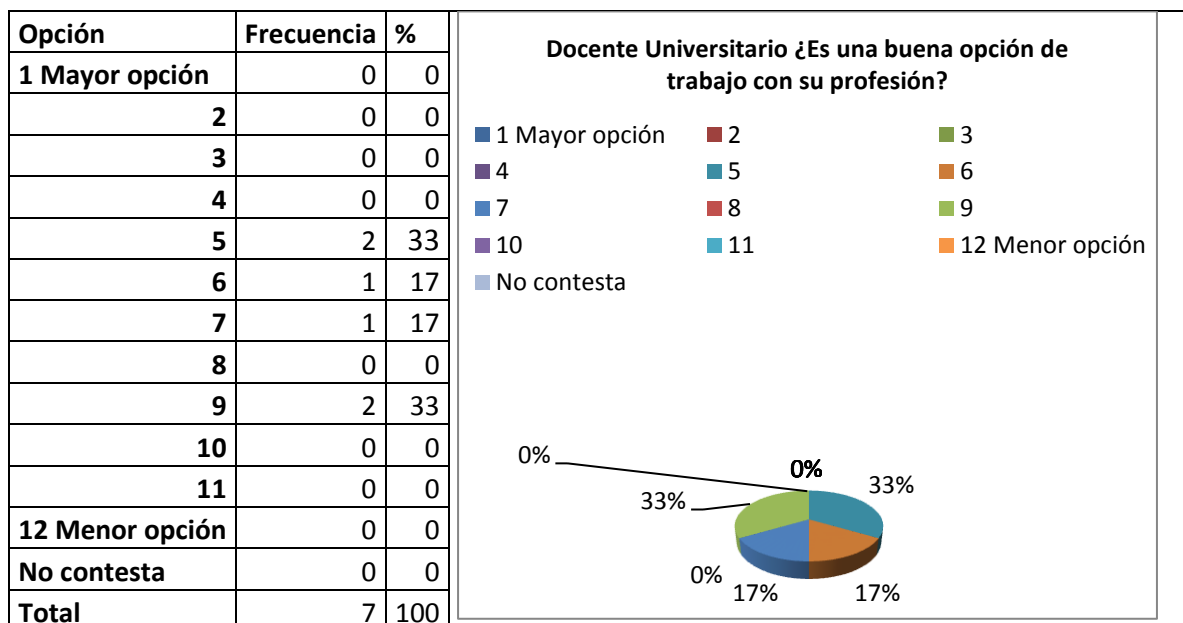
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

El desempeñarse como docente del nivel de bachillerato, es una opción bien vista por la totalidad de docentes encuestadas, así se puede apreciar en los resultados obtenidos, donde el 17% la cita como primera opción, 33% como segunda opción y 50% como sexta opción, es decir que ocupa los seis primeros lugares.

Cabe aclarar que dentro del sistema educativo ecuatoriano, el nivel de bachillerato se desarrolla en tres años de Bachillerato General Unificado, los que abordan áreas generales del saber, a fin de ofrecer al bachiller mayores opciones al momento de escoger una profesión.

Por esta razón el hecho de que todas las tituladas consideren a la docencia en el nivel de bachillerato como una buena opción laboral, nos hace suponer que cuentan con las competencias generales y específicas necesarias para desempeñarse exitosamente en la actividad antes mencionada, seguridad que les proporciona la formación adquirida en las aulas universitarias y además la experiencia lograda en el ejercicio de sus funciones docentes.

Tabla 19: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

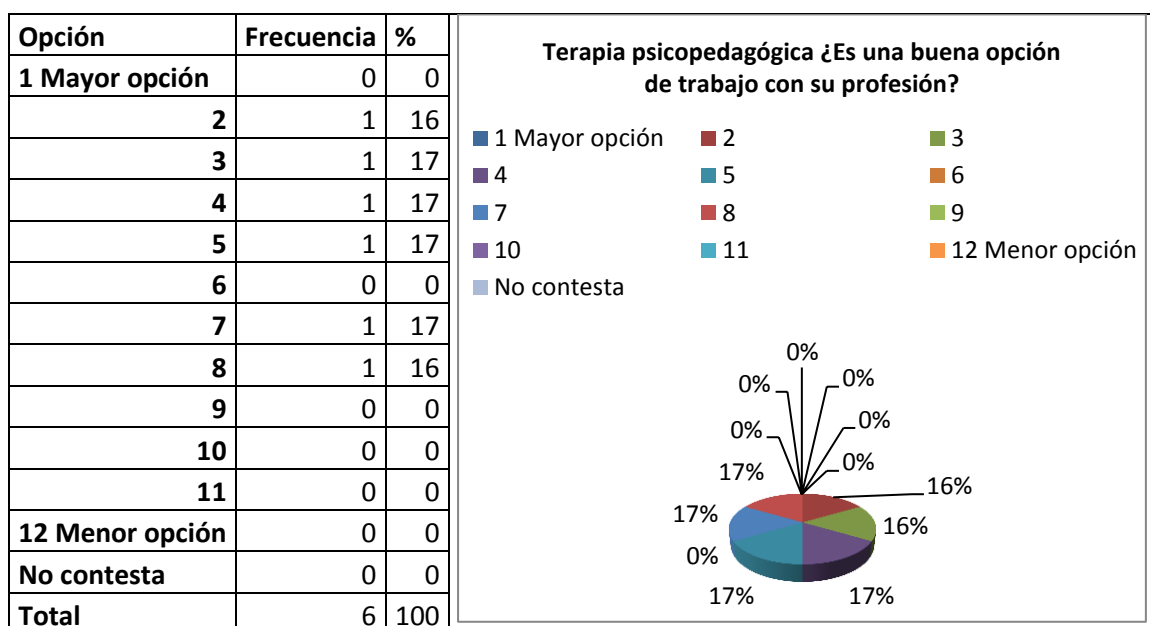
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Otra de las opciones laborales acerca de las que se indagó fue la de docente universitario, la que es vista como posible por el 33% de las tituladas, que corresponde a dos de ellas, mientras que para las cuatro restantes, es una opción que se ubica en el sexto, séptimo y noveno lugar, respectivamente.

El motivo por el cual la docencia a nivel superior no es considerada como una opción de trabajo para las tituladas, se podría ocasionar en el hecho de que la Ley de Educación Superior exige a quienes aspiren a trabajar en las aulas universitarias una titulación de cuarto nivel, que como ya se ha establecido no ha sido conseguido por las tituladas participantes en el estudio realizado.

Por esta razón, y con la finalidad de que la docencia universitaria sea una opción para los titulados de la Modalidad Abierta de la UTPL, es preciso que se vean inmersos en programas de educación continua, conducentes a la obtención de un título de cuarto nivel que les asegure una opción de trabajo en las instituciones de educación superior.

Tabla 20: Terapia Psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

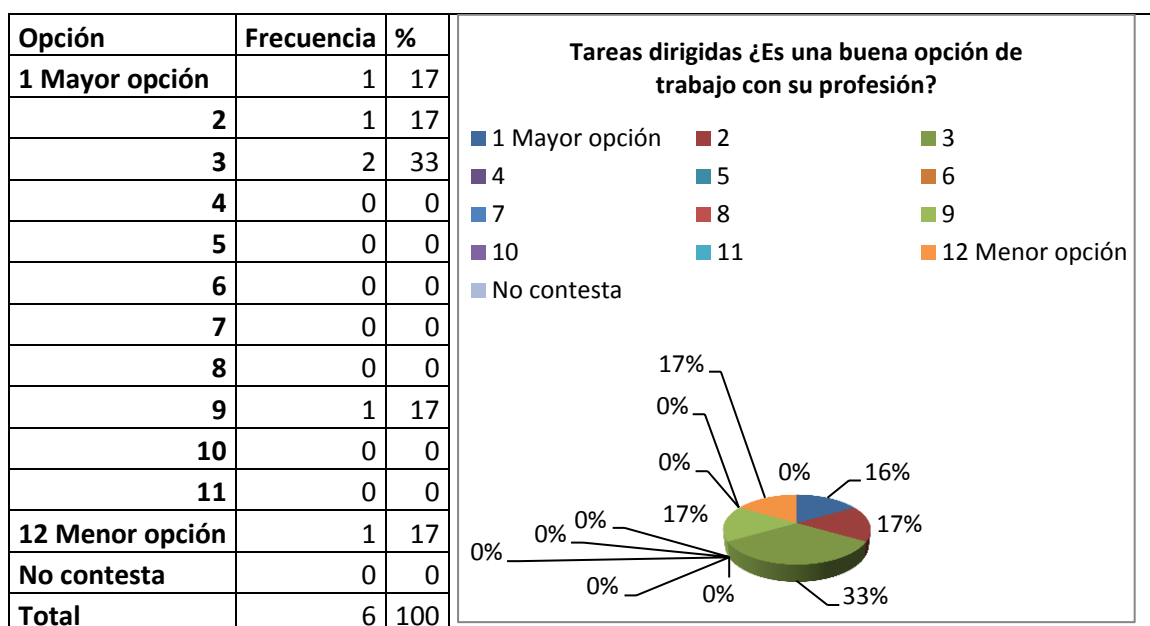
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

El terapeuta psicopedagogo es el profesional que explora las fortalezas y áreas de necesidad a las que se enfrenta cualquier persona, tomando en cuenta aspectos emocionales, sociales, intelectuales y académicos (CDAP, 2013).

Al respecto, se indagó entre las tituladas si la terapia psicopedagógica es considerada como una buena opción de trabajo, ante lo que se observó que para el 67% de las encuestadas es una opción bien vista, lo que se podría atribuir al hecho de que la formación profesional recibida brindó conocimientos acordes a esta actividad laboral y por ende permite a los titulados desempeñarse en este campo laboral.

Sin embargo, es importante que de desempeñar esta actividad los estudiantes refuercen sus competencias específicas y las refuercen con la actividad práctica temprana, desde los primeros años de estudio, lo que les otorgará solvencia en la actividad elegida.

Tabla 21: Tareas Dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

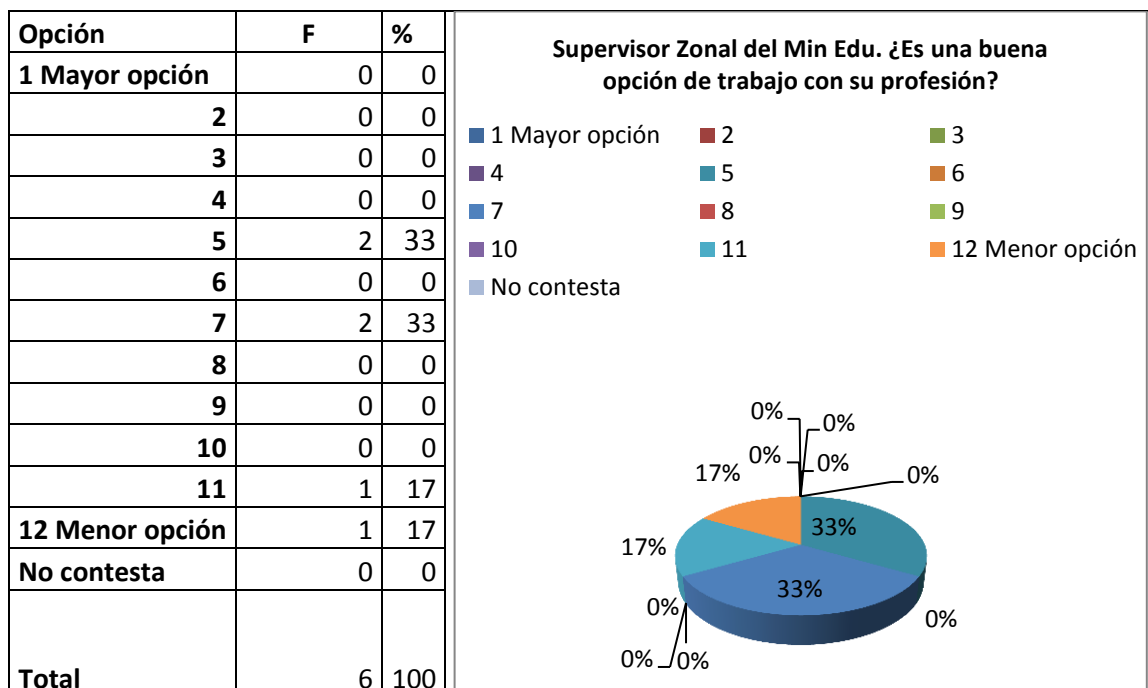
Las tareas dirigidas hacen referencia al apoyo pedagógico brindado por el docente para ayudar a los estudiantes que presentan deficiencias en alguna de las áreas del conocimiento, por lo cual requieren de estrategias adecuadas que se adapten a las necesidades específicas de cada educando.

Este tipo de actividad puede diseñarse como parte del proceso de interaprendizaje dentro del aula, pero también es adecuado en jornadas extra curriculares que generalmente están a cargo de un docente distinto al regular.

Por esta misma razón y dada su gran importancia, los docentes ven a esta como una buena opción de trabajo, así lo confirman el 57% de las encuestadas, para quienes representa las tres primeras opciones elegidas, mientras que el 33% restante lo ubica entre la sexta y doceava opción.

A la luz de este resultado, es importante que la universidad proporcione a los docentes las herramientas teórico – metodológicas pertinentes para desarrollar las tareas dirigidas con sus estudiantes y con otros grupos diferentes.

Tabla 22: Supervisor Zonal del ME ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

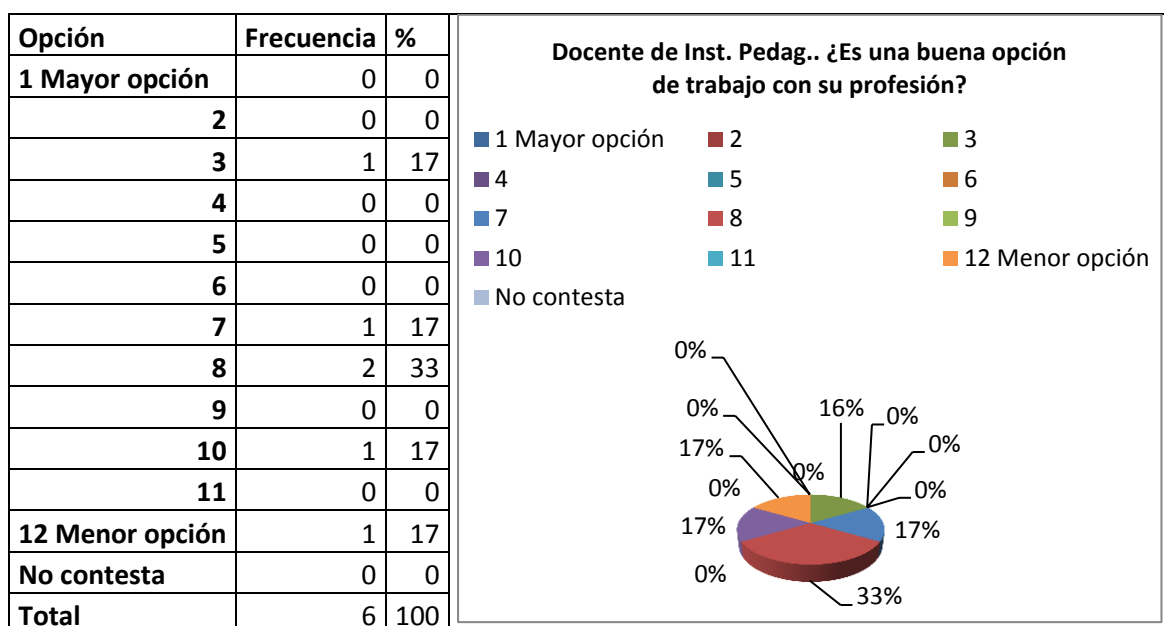
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

El cargo de Supervisor Zonal del ME por estar relacionado con la actividad docente, es también una opción laboral para los titulados de la UTPL, bajo este criterio se indagó entre los encuestados si considerarían este cargo como una opción prioritaria.

De manera general se observó que para los maestros investigados, el cargo de supervisor zonal no es una opción muy apetecida, dado que todos los encuestados la ubicaron a partir de la quinta opción laboral, lo que la convierte en una actividad poco opcionada.

De igual manera se debe considerar que en la actualidad la figura del supervisor y sus funciones han sido modificadas, por lo que el acceso a dicho cargo depende de concurso de merecimientos, sin embargo hasta la fecha no se ha realizado aún una designación que se rija por estas directrices.

Tabla 23: Docente de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo?



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Las actividades docentes en los Institutos Pedagógicos tienen por objeto brindar educación a quienes desean incorporarse a la actividad educativa, accediendo a una titulación que se consigue en menor tiempo que en las instituciones de educación superior.

Para las encuestadas la docencia a este nivel no es considerada como una buena opción de trabajo, sino solamente para el 17% que la ubica en el tercer lugar dentro de sus opciones.

Para el resto de docentes esta opción ocupa los lugares siete al diez, no que la convierte en poco atractiva, quizás debido a que los Institutos Pedagógicos son establecimiento cuyo número reducido limita el acceso de docentes que deseen hacer carrera profesional.

Además recientemente se exige a los maestros de los Institutos Pedagógicos titulación de cuarto nivel, con ello al no poseer dicho título, las oportunidades de los docentes son menores, debiendo insistir en la necesidad de que continúen sus estudios para ampliar sus opciones de trabajo.

3.4. Satisfacción docente

Tenti, E. (2007) manifiesta que los cambios operados en la vida social inciden en la construcción de la identidad docente, obligándolos a mediar entre su vocación y la función de su labor. Es así como los docentes empiezan a acumular experiencias y encuentran

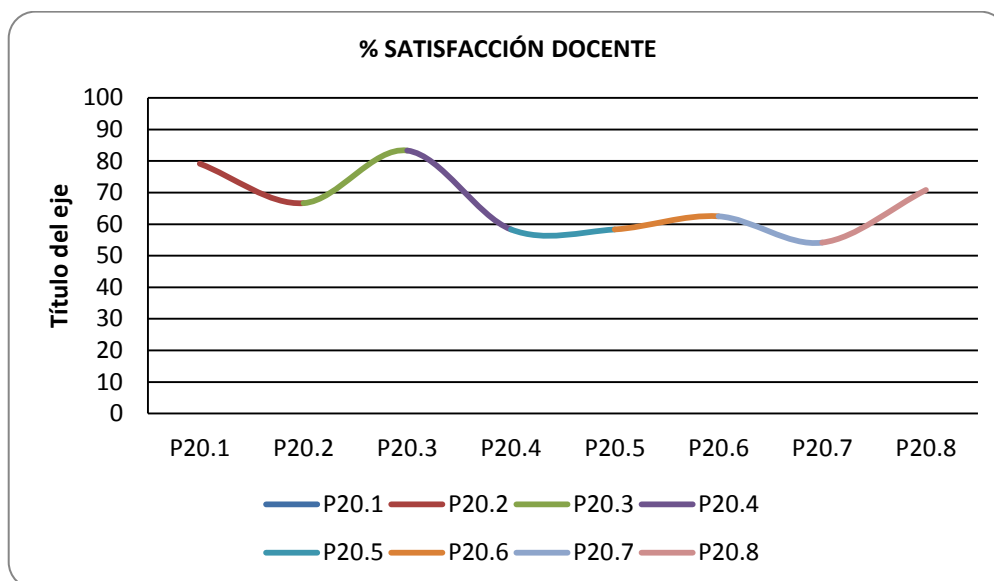
satisfacciones o desencantos con la actividad que realizan, sobre los que se consultó a las tituladas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 24: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3	79
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	67
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	83
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución	2	58
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	2	58
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	63
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2	54
P20.8 La realización y/o crecimiento personal	3	71

Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

Observando la tabla precedente se pudo conocer que en lo que respecta a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia el 79% de los docentes se manifiesta medianamente satisfecho, lo que significaría que los encuestados encuentran correspondencia entre la formación profesional y la actividad docente que desempeñan en la actualidad, dado que casi la totalidad de las encuestadas trabajan actualmente en un cargo docente.

Otro de los aspectos indagados guarda relación entre el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, criterio con el que el 67% de las encuestadas se declaran medianamente satisfechas, en concordancia con lo manifestado por Ávalos, B. (2009) respecto de que los cambios operados en el sistema educativo han traído consigo una suerte de desvalorización pública que afecta la construcción de la identidad profesional de los maestros, pudiendo generar incluso el abandono de la carrera.

Por ende sería prudente que durante la formación universitaria los maestros conozcan la realidad de la profesión que desempeñarán, a fin de que se preparen adecuadamente para sortear los obstáculos que se presenten con el uso de los conocimientos y el valor de la experiencia.

A la par con el criterio precedente, se encuentra el prestigio obtenido en el entorno laboral, que al igual obtiene una calificación de medianamente satisfecho por el 83% de docentes encuestados, criterio que concuerda con la ponencia de ANECA (2009) respecto de que en América Latina el título universitario sigue siendo considerado como un status adquirido, lo que en nuestra idiosincrasia es muestra de que la profesión docente es bien valorada, tal y como lo perciben las participantes en el estudio, sin que ello signifique que poco a poco esta tendencia pueda modificarse.

Sin embargo, el 58% de los docentes se manifestó poco satisfecho al indagarse en torno a la posibilidad de ascenso laboral en la institución, y es que efectivamente la carrera educativa se ha estancado y los maestros cuentan con pocas posibilidades y las que están presentes, muchas veces dependen mucho del palanqueo o situaciones de coyuntura del interesado.

Es por ello que en la actualidad el Ministerio de Educación (2012) plantea a los maestros hacer carrera educativa al tomar diferentes rutas que van desde la docencia hacia la mentoría, auditoría y asesoría pedagógica; sin embargo estos procesos recién se están iniciando, razón por la cual pueden resultar desconocidos para las tituladas.

Igual situación se presenta en lo relacionado al salario docente, el que deja poco satisfechas al 58% de encuestadas, criterio que es sustentado por Weller (2006) para quien el contraste entre las expectativas sobre los beneficios del trabajo y la realidad del mismo, pueden ser fuente de frustraciones al no encontrar la satisfacción esperada.

Efectivamente si bien en los últimos años el Ministerio de Educación elevó el salario de los docentes, también se debe anotar que a la par se elevó la carga horaria y tiempo de trabajo de los mismos que pasaron a jornadas de 8 horas, lo que restó significatividad al aumento operado.

Cabe entonces hacer un llamado a los responsables de la etapa de formación docente para que no generen expectativas que no se cumplirán y que se originan en el desconocimiento del mercado laboral y la realidad que los jóvenes tendrán una vez empleados.

Por otra parte, un 63% de encuestadas manifestó sentirse medianamente satisfecha en cuanto a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, lo que se comprueba con facilidad puesto que pocas profesiones brindan tal cantidad de situaciones no previstas, que el docente debe sortear con conocimientos y experiencia, haciendo uso de las particularidades y carisma que cada uno posee, en lo que llamaríamos vocación.

También se indagó acerca de la satisfacción encontrada en cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, criterio con el que el 54% de maestras se declaran poco satisfechas, debido en esencia a que el alargamiento de la jornada laboral dificultó la posibilidad de pluriempleo para muchos docentes, a quienes en la actualidad solo les está permitido ejercer la docencia a nivel superior.

Finalmente se indagó respecto del nivel de satisfacción encontrado en torno a la realización y / o crecimiento personal que recibió una valoración de medianamente satisfecho por el 71% de encuestadas, y es que la mayor parte de ellas están involucradas en la profesión, la misma que guarda correspondencia con los estudios recibidos y que les permite generar ingresos económicos, lo que parecerían ser criterios suficientes para mostrarse medianamente satisfechos, esperando siempre posibilidades de mejoramiento que una vez más van de la mano con la obtención de un título de cuarto nivel y un mayor involucramiento por conocer la legislación vigente, los procesos contractuales y los requerimientos que la sociedad exige a los maestros.

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

El inventario de tareas del trabajo docente analiza las actividades que los maestros realizan en términos de frecuencia, importancia y el nivel de formación requerido para cumplir con dichas actividades.

Dentro del inventario se agrupó tareas relacionadas con aspectos metodológico – didácticos, de autoevaluación de la práctica docente, de investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, actividades de trabajo en equipo y de formación profesional continua.

Cada uno de estos aspectos fue valorado desde la perspectiva de los titulados y sus empleadores con 1 (nada), 2 (poco), 3 (bastante) y 4 (mucho o alto).

Las siguientes tablas y gráficas muestran los resultados comparados de la valoración concedida por los titulados y empleadores respectivamente:

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

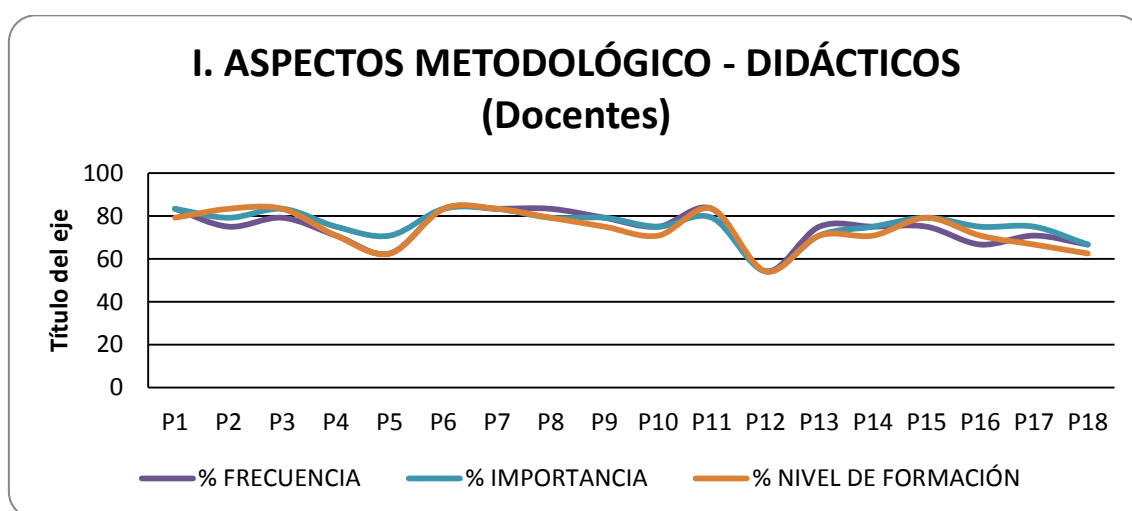
Al observar los resultados obtenidos en cuanto a la valoración de las tareas realizadas por los docentes en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación; los datos arrojados desde la perspectiva de los titulados y sus empleadores muestran que de manera general los primeros otorgan una mayor valoración a las tareas relacionadas con el aspecto didáctico – metodológico, a las que en promedio valoran con una puntuación de 3 equivalente a bastante, a excepción de la tarea 12 (realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos) a la que puntúan con 2, equivalente a poco.

Tabla 25: Aspectos Metodológico – Didácticos

# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P1	3	83	3	83	3	79	2	50	2	50	2	54
P2	3	75	3	79	3	83	2	50	2	50	2	50
P3	3	79	3	83	3	83	2	54	2	50	2	54
P4	3	71	3	75	3	71	2	39	1	32	2	43
P5	3	63	3	71	3	63	2	43	2	43	2	46
P6	3	83	3	83	3	83	2	50	2	50	2	50
P7	3	83	3	83	3	83	2	57	2	57	2	54
P8	3	83	3	79	3	79	2	54	2	54	2	54
P9	3	79	3	79	3	75	2	46	2	46	2	46
P10	3	75	3	75	3	71	2	46	2	43	2	43
P11	3	83	3	79	3	83	2	46	2	46	2	46
P12	2	54	2	54	2	54	2	54	2	54	2	54
P13	3	75	3	71	3	71	2	39	2	46	2	43
P14	3	75	3	75	3	71	2	54	2	54	2	54
P15	3	75	3	79	3	79	2	50	2	54	2	54
P16	3	67	3	75	3	71	2	54	2	54	2	54
P17	3	71	3	75	3	67	2	46	2	46	2	50
P18	3	67	3	67	3	63	2	43	2	43	2	46

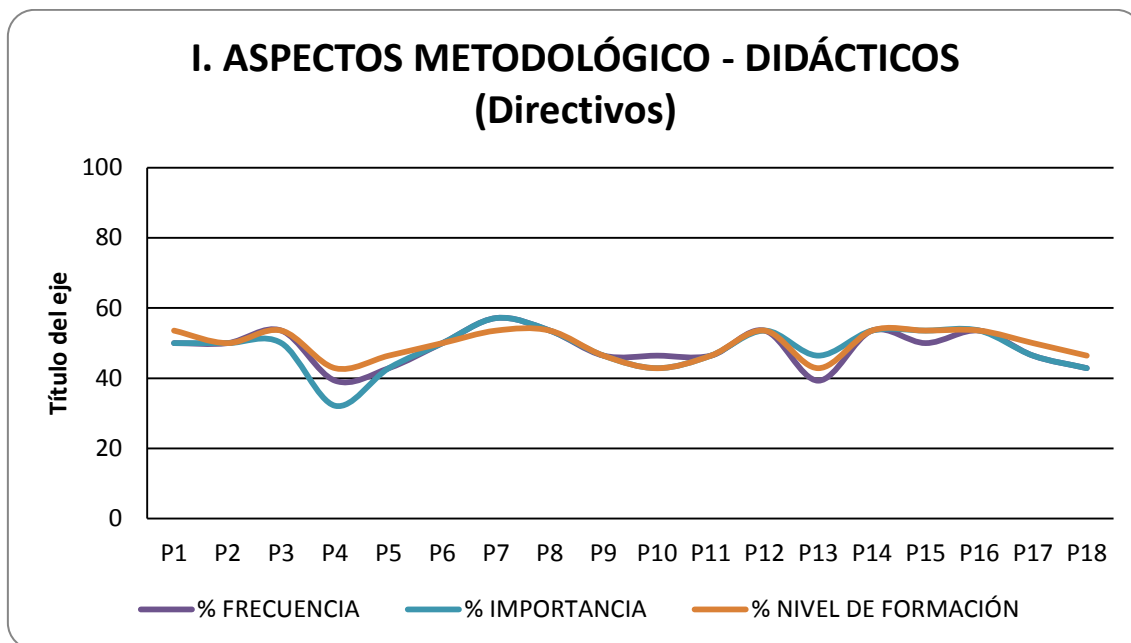
Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

De estos datos se concluye que para los titulados las actividades agrupadas en el aspecto didáctico metodológico se realizan con bastante frecuencia y se revisten de igual importancia, lo que consiguen a través de un nivel elevado de formación académica recibida en la etapa de profesionalización.

Sin embargo, si se compara los resultados de las tituladas con los de sus empleadores, se observa que la valoración de estos últimos es menor, por cuanto en promedio puntúan con 2, equivalente a poco en cada una de las tareas consultadas, lo que podría revelar un desconocimiento de la realidad del trabajo de los docentes, debido a que sus funciones difieren en gran medida de las de un maestro.

Es preciso por tanto que entre titulados y empleadores se llegue a unificar criterios, a fin de que unos y otros valoren el campo laboral que les atañe y encuentren correspondencia entre las expectativas que se han planteado.

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

En el análisis de la valoración concedida a los aspectos de autoevaluación de la práctica docente, se observa una tendencia similar a la obtenida en el aspecto precedente, esto por cuanto para los titulados, las tareas del inventario puntúan con

3 puntos en mayor medida y 2 puntos en único caso; sin embargo, para los empleadores las mismas actividades reciben una puntuación menor (2 puntos) en todos los aspectos.

Cabe resaltar que la autoevaluación de la práctica docente involucra un proceso reflexivo conducente al mejoramiento profesional, basado en el análisis de los conocimientos, competencias, contextos educativos e informes de retroalimentación.

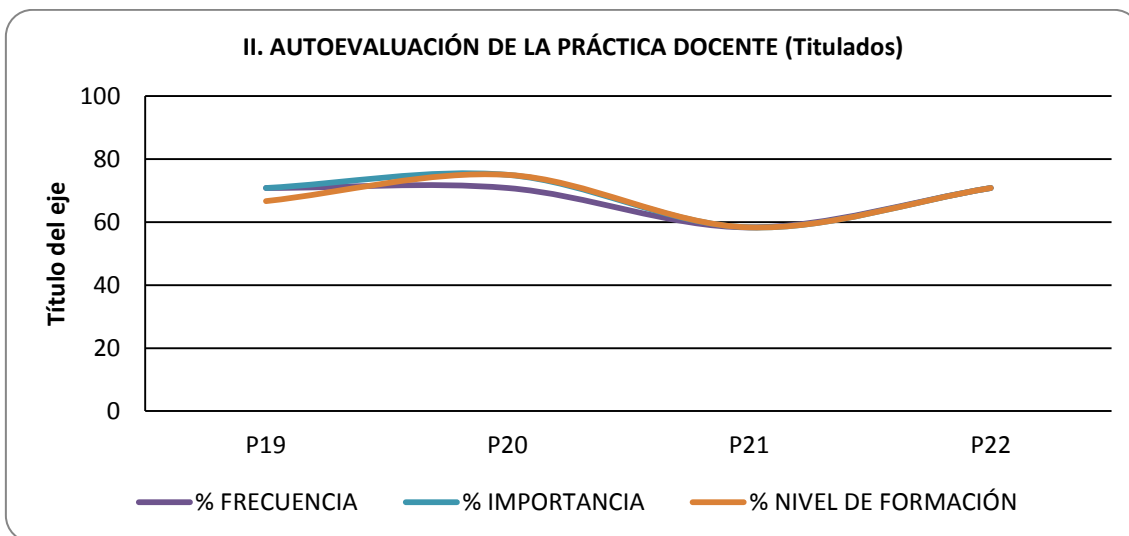
Con estos insumos los docentes están en capacidad de realizar una mirada introspectiva de sus propios haceres para proyectarse en un sendero de mejoramiento continuo, el que no debería descontextualizarse de lo que esperan los empleadores, sino más bien encontrar puntos en común para facilitar la actividad educativa en los centros escolares.

Tabla 26: Aspectos de la Evaluación

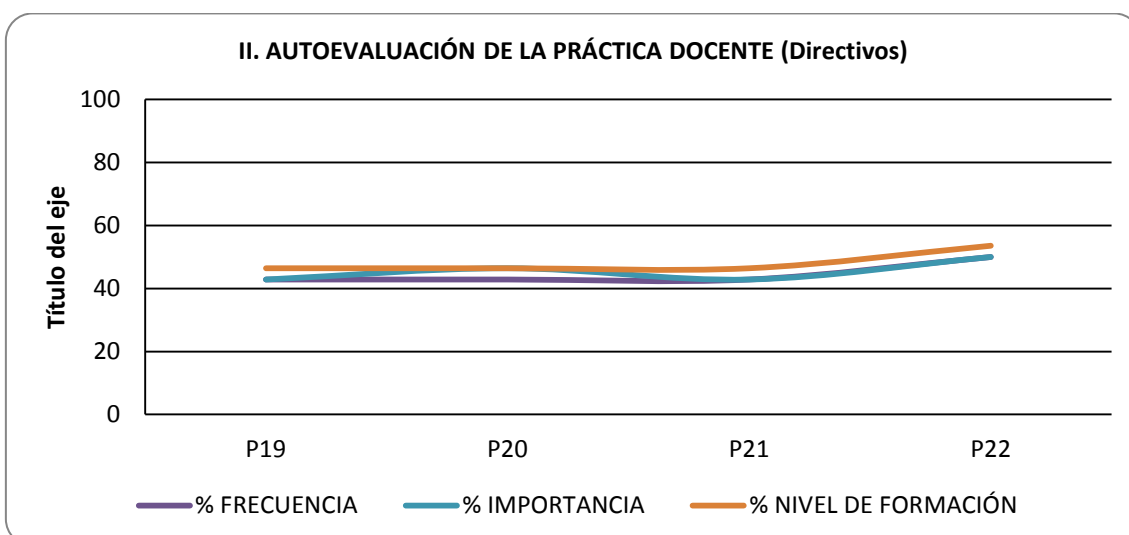
# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P19	3	71	3	71	3	67	2	43	2	43	2	46
P20	3	71	3	75	3	75	2	43	2	46	2	46
P21	2	58	2	58	2	58	2	43	2	43	2	46
P22	3	71	3	71	3	71	2	50	2	50	2	54

Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

La investigación educativa es una disciplina del ámbito docente que propicia la generación de nuevos conocimientos científicos a partir del estudio de la realidad en que se desenvuelve el hecho educativo.

A pesar de su importancia, la investigación educativa es una actividad que no ha logrado echar raíces en nuestro medio, debido a la escasa tradición investigativa de

nuestro país, esto se comprueba en la valoración que recibe de parte de los titulados y sus empleadores.

Así para los primeros la frecuencia con la que se realizan tareas como la conducción de investigaciones, participación en proyectos, investigación y evaluación de procesos, el diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, la implementación y seguimiento de programas y la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas; se cumplen con poca frecuencia, tienen bastante importancia y exigen un elevado nivel de formación profesional.

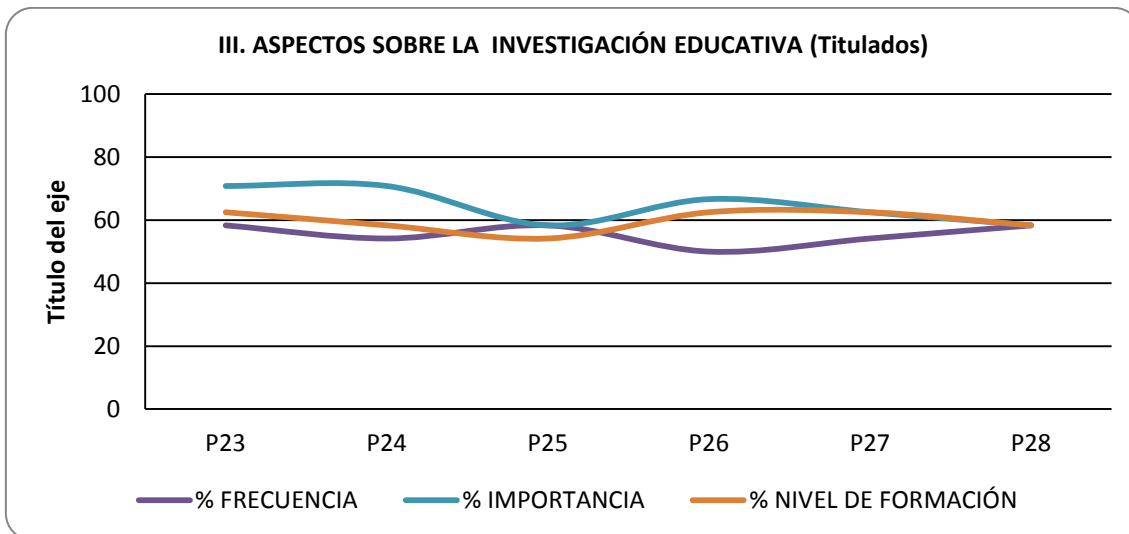
Por su parte los directivos tienen un criterio más uniforme y todas las tareas son puntuadas en frecuencia, importancia y nivel de formación con la calificación de 2, equivalente a poco. En conclusión se puede manifestar que tanto desde los titulados como los directivos es preciso que se de mayor impulso a la actividad investigativa, puesto que en ella se encontrará un camino hacia la generación de nuevos conocimientos y se impulsará el mejoramiento educativo.

Tabla 27: Aspectos sobre la Investigación Educativa

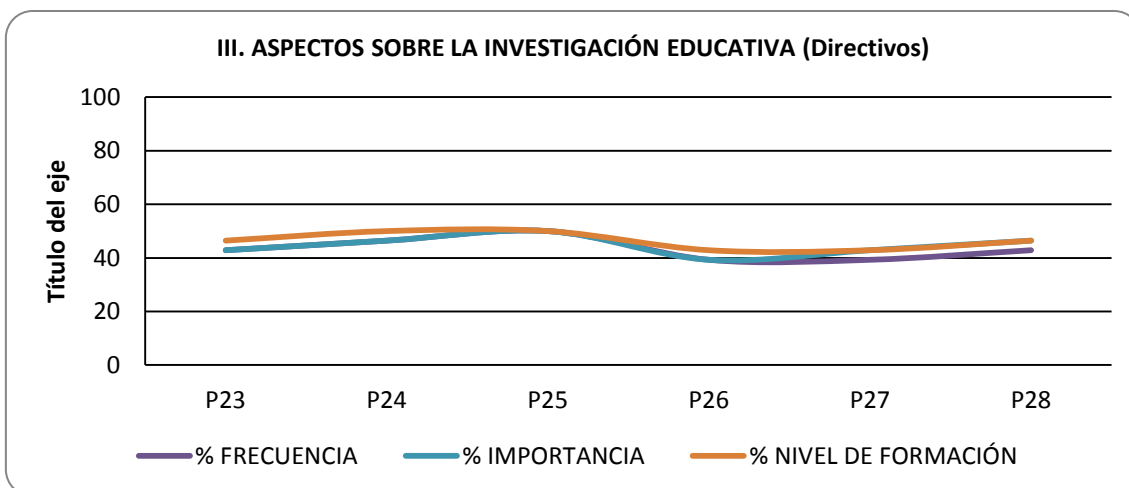
# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P23	2	58	3	71	3	63	2	43	2	43	2	46
P24	2	54	3	71	2	58	2	46	2	46	2	50
P25	2	58	2	58	2	54	2	50	2	50	2	50
P26	2	50	3	67	3	63	2	39	2	39	2	43
P27	2	54	3	63	3	63	2	39	2	43	2	43
P28	2	58	2	58	2	58	2	43	2	46	2	46

Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

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

Respecto de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas se observa también diferencias en la valoración de los titulados y los directivos.

Para los titulados el cumplimiento de la normativa vigente y el cumplimiento de actividades administrativo – educativas se realizan con bastante frecuencia e importancia, lo que exige de ellos bastante profesionalismo.

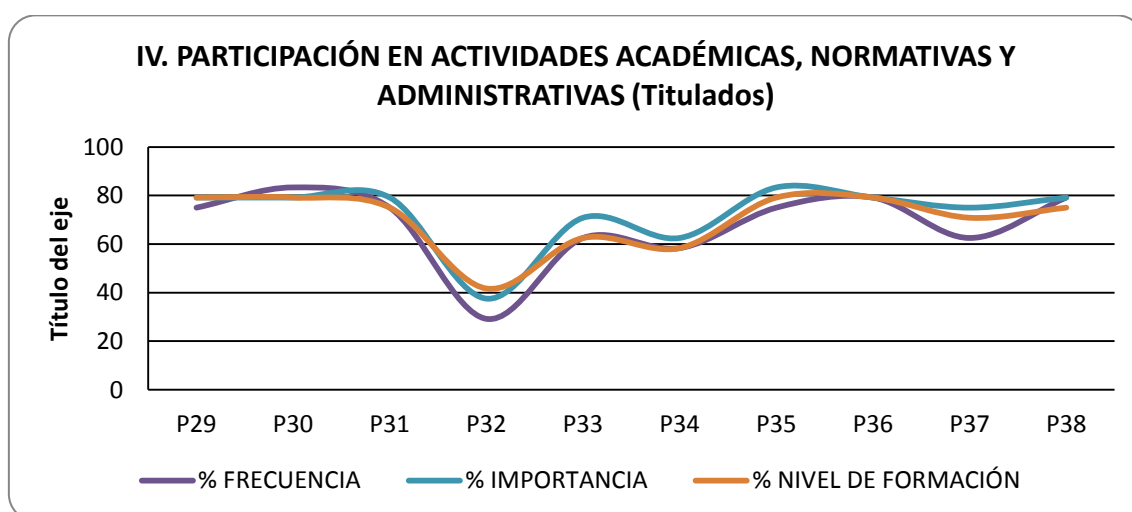
Sin embargo, una vez más se observa que entre los directivos la frecuencia, importancia y nivel de formación exigido en el cumplimiento de estas actividades es menor (valoración 2), lo que confirma la tendencia ya analizada en las tablas precedentes.

Tabla 28: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P29	3	75	3	79	3	79	2	57	2	57	2	57
P30	3	83	3	79	3	79	2	43	2	43	2	43
P31	3	75	3	79	3	75	2	50	2	50	2	54
P32	1	29	2	38	2	42	2	43	2	46	2	50
P33	3	63	3	71	3	63	2	54	2	57	2	50
P34	2	58	3	63	2	58	2	50	2	57	2	57
P35	3	75	3	83	3	79	2	54	2	54	2	54
P36	3	79	3	79	3	79	2	54	2	54	2	54
P37	3	63	3	75	3	71	2	46	2	50	2	50
P38	3	79	3	79	3	75	2	57	2	57	2	57

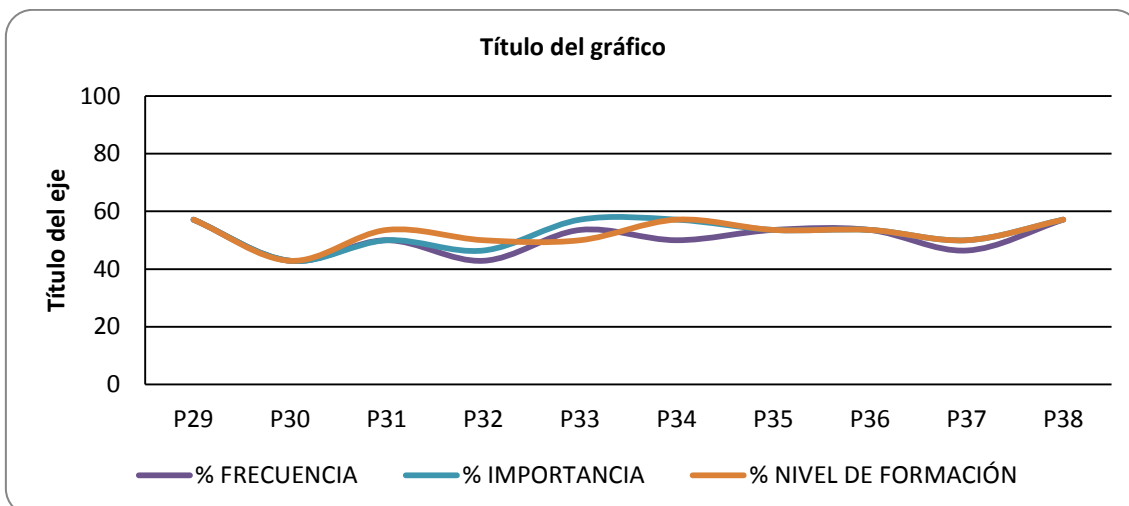
Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

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

Otro grupo de tareas incluidas en el inventario docente está relacionado con la interacción entre profesor – padres de familia y comunidad del titulado, actividades que manifiestan realizan con poca frecuencia, le conceden poca importancia y requieren de poca formación académica; en especial cuando se trata de promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario y promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.

Por su parte, los empleadores mantienen uniformidad de criterios en la puntuación de las mismas actividades, a las que puntúan con 2 (poco), hecho que podría interpretarse como una muestra de cierta indiferencia en el cumplimiento de este grupo de tareas, que buscan adentrar la escuela en la comunidad y magnificar los efectos del hecho educativo.

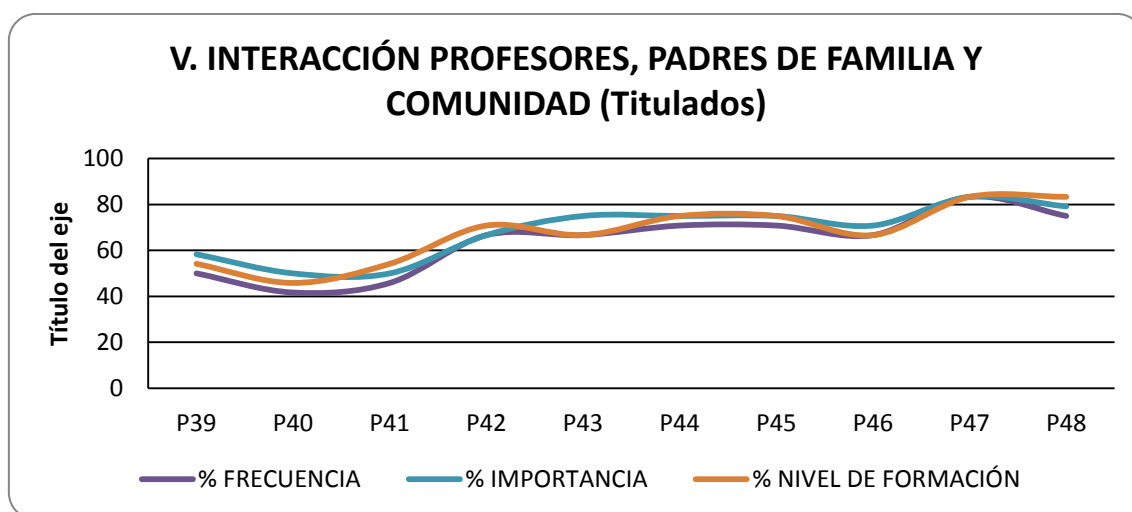
Por lo tanto es preciso que titulados y empleadores unifiquen sus criterios en torno a la importancia de establecer vínculos con la comunidad y desde ahí le concedan el valor e importancia que esta actividad tiene.

Tabla 29: Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P39	2	50	2	58	2	54	2	43	2	43	2	43
P40	2	42	2	50	2	46	2	39	2	43	2	43
P41	2	46	2	50	2	54	2	46	2	46	2	46
P42	3	67	3	67	3	71	2	50	2	50	2	54
P43	3	67	3	75	3	67	2	46	2	50	2	46
P44	3	71	3	75	3	75	2	46	2	54	2	50
P45	3	71	3	75	3	75	2	50	2	54	2	54
P46	3	67	3	71	3	67	2	54	2	57	2	57
P47	3	83	3	83	3	83	2	54	2	54	2	54
P48	3	75	3	79	3	83	2	43	2	50	2	50

Elaboración: Franklin Corella

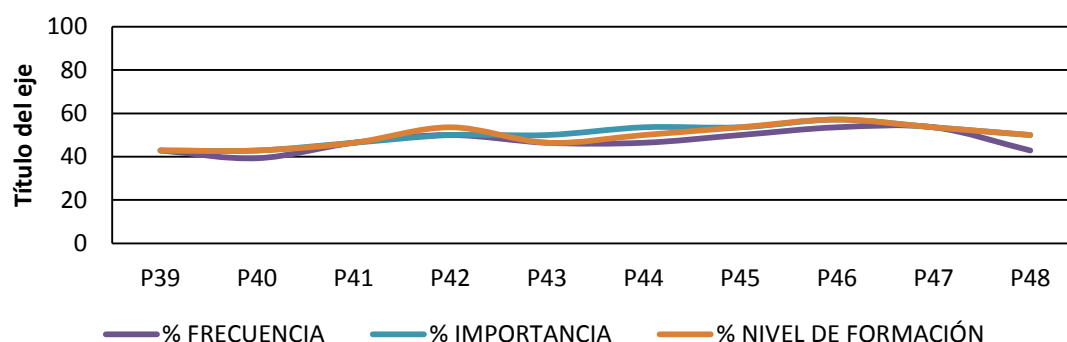
Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (Directivos)



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

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

La realización de actividades en equipos docentes forma parte del desempeño profesional diario de maestros y maestras de todos los niveles, es por ello muy importante que los docentes estén en capacidad de aunar esfuerzos y contribuir en conjunto en la solución de la problemática educativa de la institución en que laboran.

Sobre este grupo de tareas que incluyen la realización de reuniones de planificación, supervisión y control de actividades estudiantiles, participación en sesiones de trabajo y en proyectos curriculares, así como los círculos de estudio, los docentes consideran a todas ellas como bastante importantes (3), en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación.

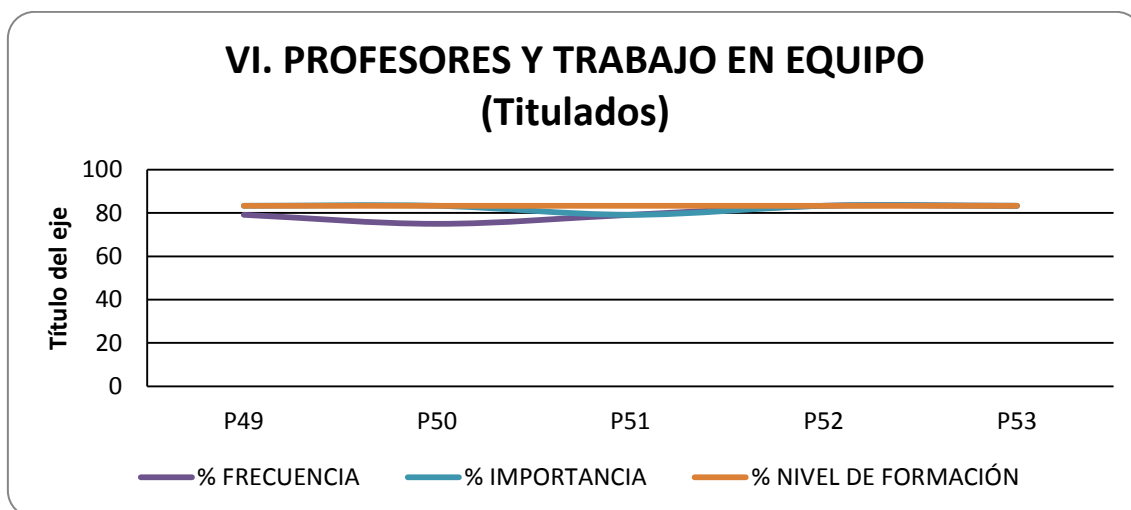
Por el contrario y con la misma tendencia, para los directivos la valoración uniforme alcanza 2 puntos (poco), confirmándose así una infravaloración del hacer docente en todos sus aspectos.

Tabla 30: Actividades que implican trabajo en equipo

# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P49	3	79	3	83	3	83	2	54	2	54	2	54
P50	3	75	3	83	3	83	2	50	2	54	2	54
P51	3	79	3	79	3	83	2	50	2	54	2	54
P52	3	83	3	83	3	83	2	54	2	54	2	54
P53	3	83	3	83	3	83	2	54	2	54	2	54

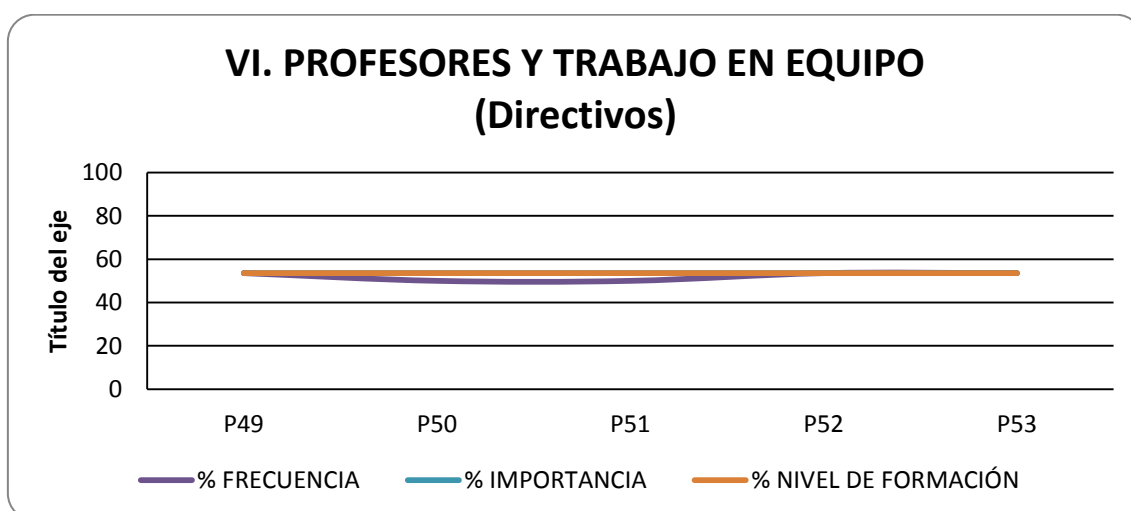
Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Finalmente, se incluye en el inventario de tareas docentes la valoración relacionada con las actividades de formación continua que involucran la asistencia a cursos de actualización y mejoramiento, organizados por diferentes instancias y ámbitos; actividades que desde la visión de los titulados tienen bastante frecuencia e importancia y requieren un igual nivel de formación profesional.

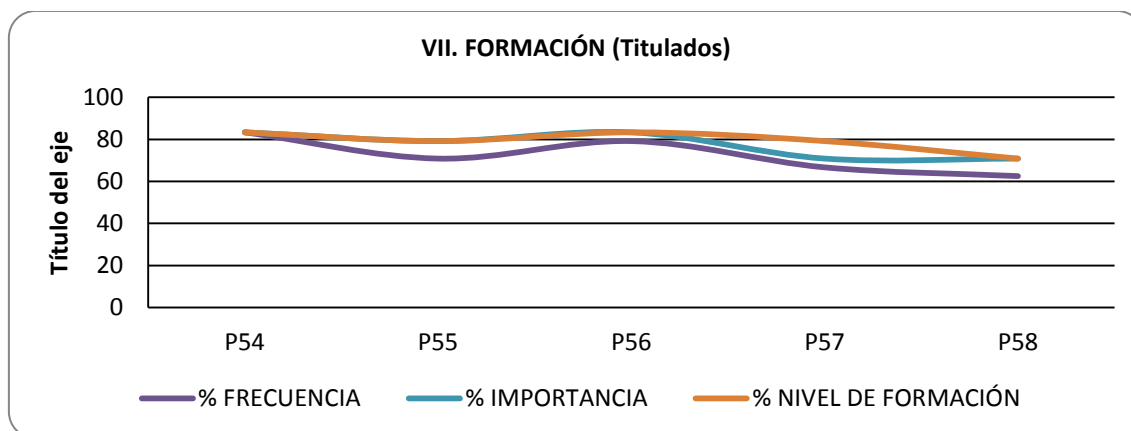
Pero una vez más los directivos le conceden una valoración que difiere en uno y dos puntos a las tareas que en esta área cumplen los maestros, lo que desestima la importancia de contar con personal calificado para cumplir la actividad educativa y no promueve un aprendizaje para toda la vida.

Tabla 31: Actividades de formación

# Pregunta	Perspectiva docente						Perspectiva Directivos					
	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %	Pro.	Frecuencia %	Pro.	Importancia %	Pro.	Nivel Formación %
P54	3	83	3	83	3	83	2	50	2	54	2	54
P55	3	71	3	79	3	79	1	29	1	36	1	36
P56	3	79	3	83	3	83	2	39	2	46	2	43
P57	3	67	3	71	3	79	2	46	2	50	2	50
P58	3	63	3	71	3	71	1	29	2	43	1	36

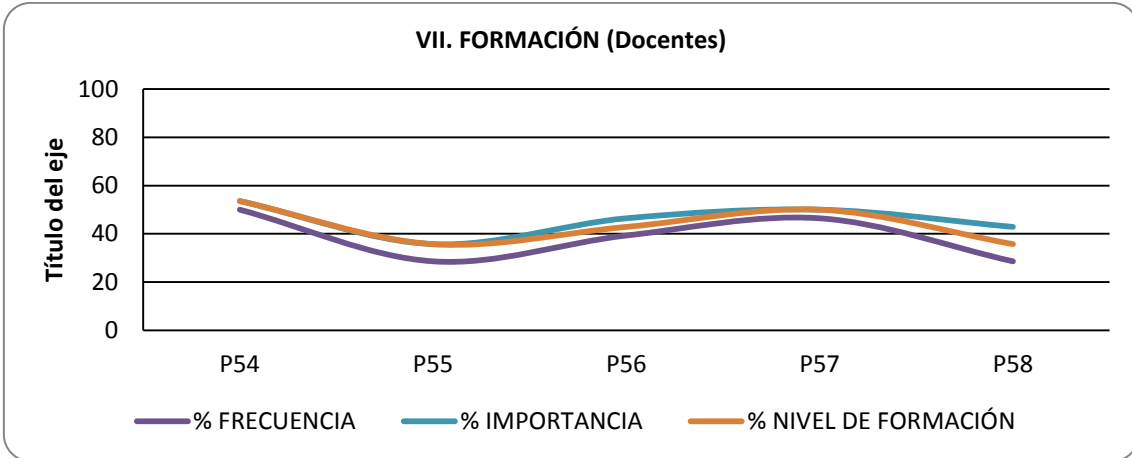
Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL



Elaboración: Franklin Corella

Fuente: Encuesta a titulados de la UTPL

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Una vez concluido el trabajo investigativo se concluye que:

- Las seis tituladas que participaron en el presente trabajo investigativo son docentes tituladas de la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, cuyo título profesional en la mención Educación Básica les ha permitido acceder a un cargo docente en instituciones educativas fiscales y particulares de los diferentes cantones de la Provincia de Pichincha, en periodos que van desde los 5 hasta los 35 años de servicio docente, con un único caso de pluriempleo y otro que por motivos de índole personal no se encuentra desarrollando ninguna actividad laboral.
- Del total de participantes ninguna ha obtenido un título superior (cuarto nivel) luego de haberse graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja, mientras que solamente una de ellas obtuvo un título del mismo nivel en un área diferente a la lograda en el campo profesional docente.
- En lo que respecta a las características del trabajo actual que desempeñan las participantes, el 50% trabaja en planteles educativos fiscales y el 33% en instituciones particulares, bajo la modalidad de nombramiento (partida fiscal) en dos de los cinco casos estudiados y con contrato laboral indefinido en los tres restantes, hecho que representa para éstas últimas inestabilidad laboral por el riesgo de despido.
- En los casos estudiados se puede comprobar una correspondencia total entre la formación profesional y la actividad laboral desempeñada por las tituladas, por cuanto todas ellas se encuentran laborando en puestos relacionados con los estudios realizados, lo que les ha permitido acceder al cargo de docentes, haciendo posible la aplicación práctica de los conocimientos logrados durante la etapa de formación profesional.
- Las perspectivas laborales de las tituladas participantes en el estudio son limitadas, debido a que no consideran como opciones de trabajo a otras actividades que guardan relación con su formación profesional, tales como el ejercicio de cargos directivos, burocráticos, de consultoría e investigación, supervisión y docencia a nivel superior; en este último caso, debido a que no han obtenido una titulación de cuarto nivel que les

permita acceder a ofertas laborales que así lo exigen y en los anteriores por el manejo político que caracteriza la asignación de estos puestos de trabajo.

- En lo que respecta a los niveles de satisfacción profesional de las tituladas, en su mayoría se declaran como medianamente satisfechas debido a que han logrado cumplir sus expectativas en lo relacionado a correspondencia entre los estudios realizados y la actividad desempeñada, perspectivas de progreso y prestigio social, cumplimiento de actividades interesantes y diversificada y la realización profesional. Sin embargo, las expectativas que guardan relación con la posibilidad de ascenso, el salario obtenido y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, son circunstancias bajo las cuales las tituladas se identifican como poco satisfechas.
- El análisis de las tareas que forman parte del inventario docente, desde la perspectiva de las tituladas, otorga mayor valoración en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación a los aspectos metodológico – didácticos, autoevaluación de la práctica docente, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, trabajo en equipo y actividades de formación docente; mientras que dedica menos atención a las actividades que guardan relación con la investigación educativa y la interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado. Por otra parte los mismos aspectos y en orden similar reciben una valoración menor desde la perspectiva de los empleadores, situación que determina expectativas diferentes entre los titulados y sus patronos, que podrían llegar a ocasionar tensiones laborales.

4.2. Recomendaciones

- A los directivos de la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, que levanten una base de datos para dar seguimiento a los titulados que se educaron en sus aulas, a partir de la información recopilada en el presente estudio y otros similares; con la finalidad de crear una bolsa de trabajo que ayude a aquéllos titulados que no cuentan con estabilidad laboral para que accedan a una plaza de trabajo, a través de su participación en los concursos de merecimientos convocados por el Ministerio de Educación, previa a un proceso de preparación en las áreas de evaluación establecidas por la LOEI.
- A los docentes que obtuvieron su titulación de licenciatura, que accedan a programas de postgrado para obtener una titulación de cuarto nivel en áreas afines a la docencia, título que les permitirá profundizar en conocimientos didáctico – metodológicos, curriculares y administrativos, con los que mejorarán su desempeño profesional y al mismo tiempo ampliarán sus oportunidades laborales.
- A las tituladas que se encuentran laborando bajo la modalidad de contrato, que se informen acerca de los procesos convocados por el Ministerio de Educación para obtener la condición de elegibles y poder así participar en los mismos, con la finalidad de ganar estabilidad laboral y poder iniciarse en la carrera educativa, a través de las diferentes rutas establecidas en docencia, administración educativa, mentoría, asesoría y auditoría pedagógica.
- A los docentes que laboran en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que difundan entre los futuros docentes las diferentes opciones laborales a las que pueden acceder con el título que obtendrán, las que no siempre estarán en relación de dependencia, sino que además los facultan a ejercer una actividad pedagógica independiente en áreas de consultoría, investigación educativa, terapia psicopedagógica, tareas dirigidas y otras; las que sin duda mejorarán la situación laboral docente, siempre y cuando estén precedidas por actividades prácticas desarrolladas en la etapa de profesionalización.
- A las autoridades de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP, que emprendan en campañas informativas tendientes a crear conciencia entre los futuros maestros, acerca de las condiciones reales de trabajo que atraviesan los docentes ecuatorianos, en términos de jornada laboral, funciones a cumplir, salarios que

percibirán, posibilidades de ascenso laboral y otras, con la finalidad de que los jóvenes docentes tengan una visión clara de la carrera que emprenderán y ajusten sus expectativas para no generar frustraciones.

- A los directivos de las instituciones educativas, que realicen un análisis serio y medurado de las implicaciones y funciones de la actividad docente, a fin de que tomen conciencia de las múltiples dificultades que atraviesan los maestros para incorporarse al campo laboral; y ya dentro de éste, para que apoyen las iniciativas docentes a través del trabajo coordinado con docentes mentores en diferentes áreas que forman parte de su función, especialmente el desarrollo de actividades de investigación y relación con la comunidad; propiciando de esta manera un ambiente más favorable para el ejercicio profesional de calidad.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Proyecto de apoyo a la inserción docente en las instituciones educativas a través de la designación de docentes mentores.

5.2. Justificación

La inserción de los docentes a la actividad laboral, es un proceso difícil por el que tienen que pasar todos quienes tras culminar sus estudios, desean acceder a la carrera para la cual se educaron.

Esta realidad es fácilmente palpable cuando se habla de la actividad docente y es que tal como manifiesta Valliant, D. (2009), la inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

Es así como los docentes dan el paso definitivo para convertirse en profesionales y empiezan a aplicar todo cuanto aprendieron durante su formación previa. Lamentablemente, este proceso tan crucial no está exento de dificultades que varían de un caso a otro y que el maestro recién iniciado debe resolver en soledad, en lo que autores como Gonzales, (2005) denominan el modelo de nadar o hundirse.

Dicho de otra manera, para los docentes que se inician en sus primeros años, la inserción laboral es una etapa marcada por la inseguridad, ansiedad y en muchos casos frustración.

Esto se debe a que dentro de las instituciones educativas prima la idea de que los profesionales de reciente incorporación cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios para cumplir con las responsabilidades propias de la profesión, sin considerar que para muchos de ellos es la primera vez que se enfrentan a la realidad educativa con una perspectiva distinta a la del docente en formación.

A nivel macro, esto es, desde la visión del Ministerio de Educación, es importante prestar apoyo a los maestros recién incorporados, y para ello ha diseñado un programa de mentoría docente, el que hasta la fecha no se ha puesto en marcha, prolongando así las dificultades que afrontan los docentes noveles.

A la luz de este análisis, resta por definir el concepto mentoría, el mismo que en palabras de Marcos, A. y otros (2011), significa guiar y apoyar al aprendiz para facilitarle las transiciones difíciles; es suavizar el camino, capacitarle, alentarle así como indicarle, dirigirle e instruirle.

Bajo este concepto se origina la presente propuesta, la misma que pretende organizar la actividad mentora dentro de las instituciones educativas a fin de facilitar la incorporación de maestros jóvenes, para que se conviertan en un aporte positivo para la educación de las nuevas generaciones.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo general:

Facilitar la inserción laboral de los maestros noveles, a través de la organización de un cuerpo de docentes mentores en las instituciones educativas de enseñanza básica.

5.3.2. Objetivos específicos:

Crear la figura del maestro mentor y establecer sus funciones de apoyo a los docentes de incorporación reciente.

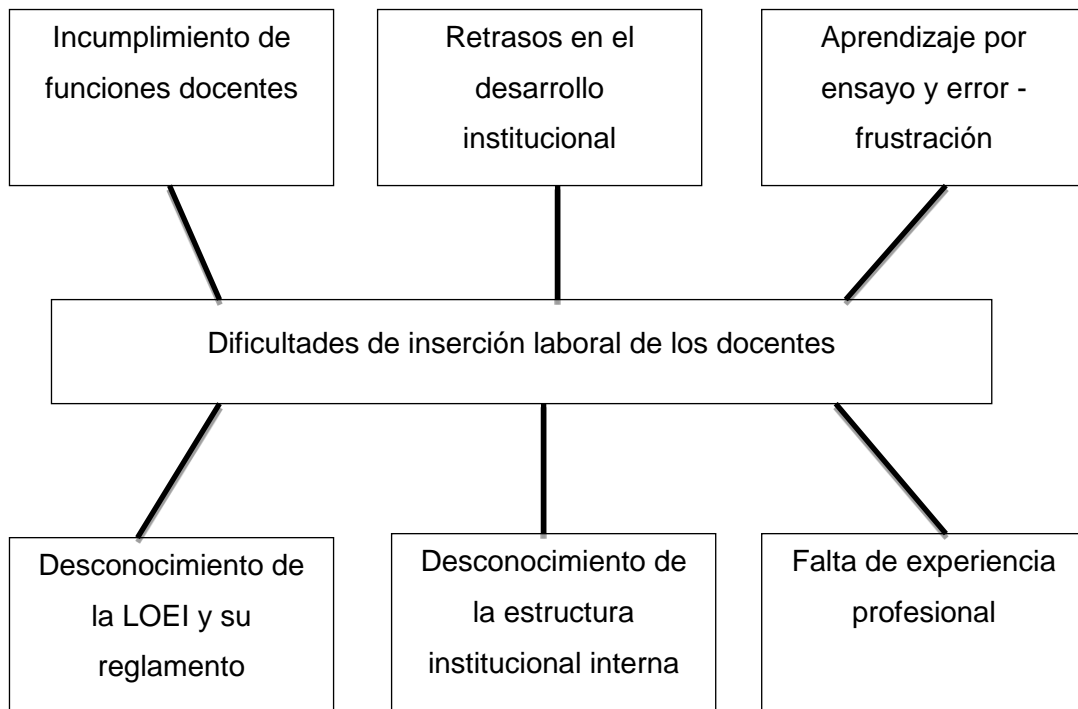
Consolidar equipos de trabajo docente al interior de las instituciones educativas para la solución de problemas del ámbito pedagógico.

5.4. Metodología: Matriz del marco lógico

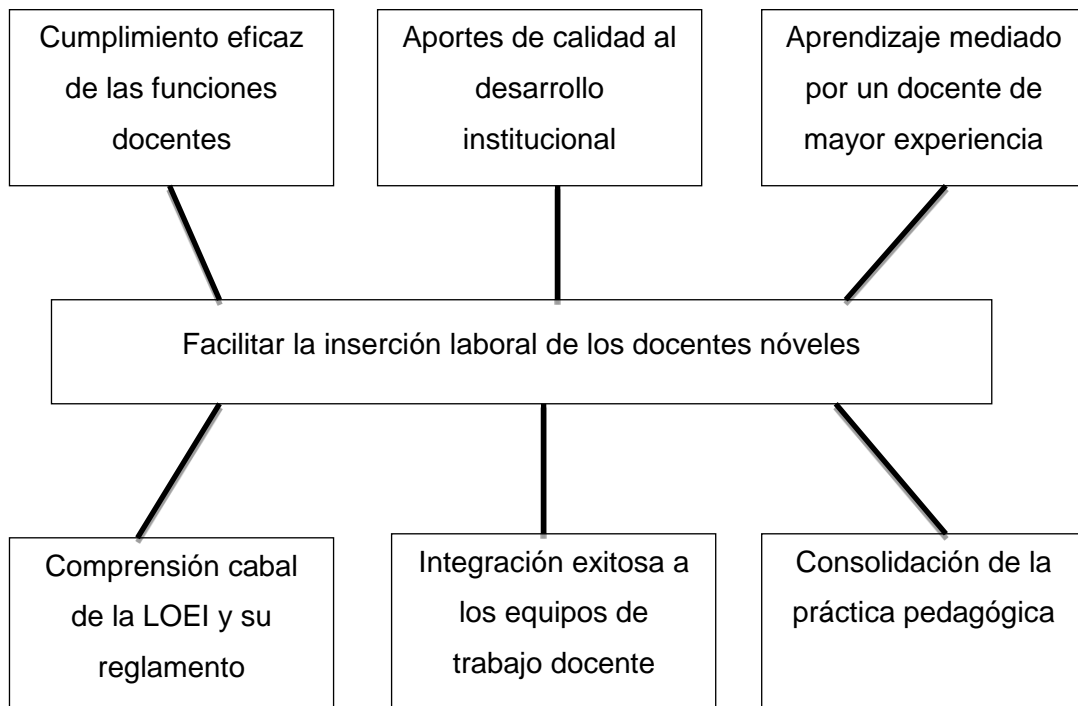
5.4.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
Grupos	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	Dificultades de inserción laboral originadas en el desconocimiento de la normativa y funciones de docentes en la práctica.	LOEI y su reglamento	Capacitación, adiestramiento y apoyo pedagógico a través de la figura de un docente mentor de experiencia profesional exitosa	Disponibilidad de tiempo
Empleadores	Dificultades en el cumplimiento de las actividades y funciones docentes que retrasa el desarrollo educativo de los estudiantes y la institución	LOEI y su reglamento Administración del establecimiento educativo Conformación de equipos de trabajo	Administrar con inteligencia el talento humano para proyectar el progreso institucional	Deficiencias en la integración de los equipos de trabajo docente

5.4.2. Análisis de problemas



5.4.3. Análisis de objetivos



5.4.4. Análisis de estrategias

Estrategias de solución

Fin	objetivo	Producto	Actividad	Responsable
Cumplimiento eficaz de las funciones docentes	Asegurar el pleno desempeño de las funciones docentes en concordancia con la normativa legal vigente	Docentes de reciente incorporación conocedores de la LOEI y sus reglamentos	Capacitar a los docentes acerca de la LOEI, su reglamento y el manual de procedimientos institucionales	Docente Vicerrector (a)
Aportes de calidad al desarrollo institucional	Integrar a los docentes de reciente incorporación a los equipos docentes ya consolidados	Equipos de trabajo eficaces y eficientes	Desarrollo de actividades de integración a los equipos de trabajo	Vicerrector Director de área Docente
Aprendizaje mediado por un docente de mayor experiencia	Crear la figura del docente mentor y asignarle funciones de apoyo a los docentes nóveles	Procesos sostenidos de apoyo a los docentes de reciente incorporación	Orientaciones pertinentes y oportunas para el desarrollo de las actividades docentes	Vicerrector Docente mentor Docente

5.5. Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1. Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
Fin: Crear la figura del docente mentor dentro de la institución educativa, asignándole las funciones de asesoramiento y apoyo pedagógico a los docentes de reciente incorporación	Docentes de reciente incorporación asesorados por el docente mentor	Informe de actividades cumplidas por el docente mentor	Disposición del docente mentor para colaborar en la inserción de los docentes de reciente incorporación
Propósito: Facilitar la inserción laboral de los docentes nóveles a través del apoyo sostenido al cumplimiento de sus funciones	Cumplimiento adecuado y oportuno de las funciones docentes	Registros de cumplimiento de actividades. Entrega de planificaciones Observación de la práctica docente	Cumplimiento del cronograma de trabajo
Componentes – resultados Integración efectiva de los docentes nóveles a la institución	Durante el primer año laboral del docente nóvel	Informe de actividades del docente mentor	Disponibilidad de tiempo
Actividades principales Designación de docentes mentores	Oficios de designación Establecimiento de funciones Asignación de docentes nóveles Acoplamiento de horarios de trabajo	Documentos institucionales Manual de procedimientos Horarios	Voluntad de cooperación del mentor y docentes nóveles

5.6. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Cumplimiento eficaz de las funciones docentes	Capacitación	Conocimiento de la LOEI y sus reglamentos	Presentación de informes		Al inicio del año lectivo
Aportes de calidad al desarrollo institucional	Integración a los equipos de trabajo	Actividades de integración	acerca de los avances logrados por el docente novel	Papel \$5,00 Servicio de copiado \$ 10,00	Al inicio del año lectivo
Aprendizaje mediado por un docente de mayor experiencia	Creación de la figura de docente mentor	Designación de mentores	Cumplimiento de funciones docentes		Al inicio del año lectivo

5.7. Bibliografía de la propuesta

- Escudero, T. y Correa, A. (2006) Investigación en innovación educativa: algunos ámbitos relevantes. Editorial La Muralla. Madrid.
- Ministerio de Educación (2011) Programa de Mentoría.: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Programa_Mentorias_251111.pdf
- Pérez, A. y otros (2010) Aprender a enseñar en la práctica: Procesos de innovación y prácticas de formación en la educación secundaria. Ministerio de Educación. España.
- Rodríguez, A. y otros (2011) Coaching reflexivo entre iguales en el Practicum de la formación de maestros. Publicado en Revista de Educación No. 35. Ministerio de Educación. Barcelona – España.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L.E., Rodríguez, C.J., y Nyssen, J.M. (2008) El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- León, M. (s.f.) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 15 de Mayo de 2013 de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Serra, J., Krichesky, G., y Merodo, A. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Recuperado el 6 de junio de 2013: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13.pdf>
- Tenti, E. (2007) Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. Recuperado el 30 de Mayo de 2013: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a03v2899.pdf>
- Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado el 20 de Mayo de 2013 de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

ANEXOS

Anexo 1: fichas de contacto para titulados – empleadores



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: 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	

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Reconocional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (29, 39, 49 años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (39, 69, 79 años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (89, 99, 109 años de EGB)		
11.5	Bachillerato (19, 29, 39)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

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

--

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

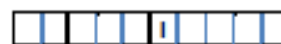
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

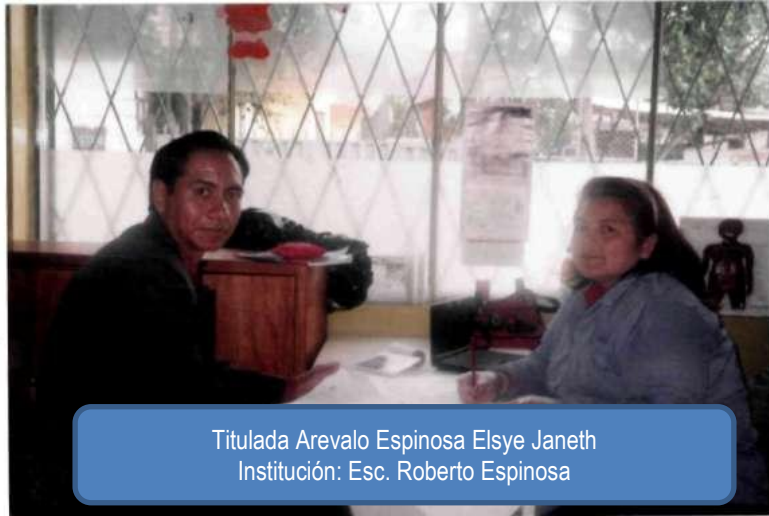
	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas





Titulada Arias Jara Lilia H.



Titulada Ambuludí Bustamante Martha N.
Institución: Coleg. La Inmaculada



Titulada Ambuludí Bustamante Martha N.
Director: Cecil A. de la Torre C.
Institución: Esc. Dario Guevara

