



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

**“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”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Jervis Isch, María Augusta

DIRECTOR: Herrera Armijos, Doris Paola, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

Doris Paola Herrera Armijos

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 Jervis Isch María Augusta, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jervis Isch María Augusta, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de Intervención Educativa a Partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, Mención Educación Infantil, siendo la Lic. Doris Paola Herrera Armijos director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Jervis Isch María Augusta

Cédula de identidad: 1706643275

DEDICATORIA

Este trabajo es el cierre a muchos años de esfuerzo y trabajo que finalmente concluyen con el cumplimiento de una meta que fue inspirada por mis hijos. Ellos con su amor y alegría me hicieron saber que lo que quería hacer era trabajar con niños.

Dedico este trabajo a José mi esposo adorado quien es mi ejemplo de constancia y esfuerzo y quien es mi apoyo y guía siempre, gracias por creer en mí.

A mi María José, José Fernando y Amelie que son mi razón de ser y mi motor, todo es por y para a ustedes, les amo mis chiquitos.

A mis papas por su infinito amor y por imprimir en mí un poco de ellos, soy quien soy por ustedes.

A mis hermanos y sobrinos por ser parte de mi vida.

A Maggi, quien fue más que una suegra mi segunda madre, le extraño.

A Dios y a la Virgen porque a Ellos les debo todo.

A mi tutora Doris por su apoyo y comprensión.

María Augusta

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios porque todo lo que soy y lo que tengo es por su voluntad y a Él le ofrezco cada día de mi vida.

A la Virgen por darme fortaleza y consuelo.

A mi esposo y a mis hijos por su paciencia, apoyo, y entusiasmo en todos estos años de carrera, nada de esto sería posible si no fuera por ustedes, son mi vida entera.

A mi hermana Lore y su familia con los que sé que cuento siempre.

A mis papis por su amor y apoyo.

A Sandy Ponce quien generosamente me abrió las puertas en Paraíso Infantil y me enseñó mucho sobre esta hermosa profesión.

Y a todos quienes de una u otra forma me acompañaron y ayudaron a lo largo de mis estudios.

María Augusta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	6
2. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3 Preguntas de investigación.....	28
2.4 Contexto.....	29
2.5 Población y muestra.....	29
2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	33
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	33
3.1.1.2 Edad.....	34
3.1.1.3 Sexo.....	35

3.1.2 Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
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.....	40
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.....	40
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	41
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	42
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	43
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	44
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	44
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	45
3.3 Valoración docente de la profesión.....	45
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	45
3.4 Satisfacción docente.....	46
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.....	47

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	48
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	48
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	49
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	49
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	50
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo....	50
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	51
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
4.1 Conclusiones.....	53
4.2 Recomendaciones.....	54
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	55
5.1 Justificación.....	56
5.2 Objetivos.....	57
5.2.1 Objetivo General.....	57
5.2.2 Objetivos específicos.....	57
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	58
5.3.1 Análisis de involucrados.....	58
5.3.2 Análisis del problema.....	59
5.3.3 Análisis de objetivos.....	60
5.3.4 Análisis de estrategias.....	61
5.4 Plan de acción (etapa de planificación).....	62
5.4.1 Matriz del Marco Lógico.....	62

5.5 Resultados esperados	64
6. Bibliografía	65
7. Anexos	66
Anexo 1: Instrumentos utilizados	67
Anexo 2: Ficha de contacto para titulados y empleadores	73
Anexo 3: Evidencias Fotográficas	74

RESUMEN EJECUTIVO

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL, se realizó en Quito aplicando las encuestas proporcionadas por la Universidad a siete titulados de dicha carrera de la UTPL graduados del 2007 al 2012 y a sus empleadores. Estas nos permiten medir el nivel de formación de los titulados para la realización de sus labores docentes, la importancia que les dan y la frecuencia con que las realizan desde los criterios de titulados y empleadores. También nos permiten conocer la realidad de la inserción laboral de los titulados.

Basado en el análisis de resultados de este estudio, se presenta en este trabajo la propuesta de intervención educativa "Programa de Capacitación Intensiva y Acercamiento a la Comunidad Docente para los Titulados en Ciencias de la Educación" en el que representantes de centros educativos, docentes, titulados puedan intercambiar ideas, conocimientos y experiencias, además de beneficiarse de cursos y talleres de temas relacionados a la docencia para hacer de este encuentro una oportunidad de crecimiento profesional.

Palabras clave: inserción laboral, capacitación intensiva, acercamiento, comunidad docente, oportunidad de crecimiento profesional.

ABSTRACT

The proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention Basic Education including UTPL, was held in Quito applying the surveys provided by the University to seven graduates of Sciences mention Education UTPL Basic Education graduates between 2007 and 2012 and their employers. These allow us to measure the level of training of graduates to carry out their teaching and the importance they give to them and how often they are performed from the criteria of graduates and employers. Also allow us to know the reality of the employment of graduates.

Based on the analysis of the results of this study, this paper proposes an educational intervention " Intensive Training Program and Outreach to the Teaching Community's for the Graduates in Education Sciences " in which representatives of schools, teachers , graduates can exchange ideas, knowledge and experiences, benefit from courses and workshops on topics related to teaching to make this an opportunity for professional growth.

Keywords: graduate employment, outreach and training, teaching community, opportunity for professional growth.

INTRODUCCIÓN

Existe una estrecha relación entre la formación académica y el trabajo. La efectividad de la formación universitaria se evidencia en cuanto un titulado ejerce su profesión y pone en práctica lo aprendido en sus años de formación, y el mundo laboral hoy en día exige no solo conocimientos académicos sino una serie de nuevas competencias que tienen que ver con habilidades sociales tales como liderazgo, trabajo en grupo, buena actitud y disposición ante el trabajo, adaptación a los cambios, entre otras.

Los titulados al concluir sus estudios tienen gran cantidad de conocimientos académicos, pero enfrentarse a la realidad de una escuela, a sus alumnos, padres de familia, pares y directivos, al manejo de aula y distintas situaciones y contextos, es una experiencia nueva. ¿Que tan preparados se encuentran los titulados para afrontar estos retos? Con este estudio se busca conocer las competencias y características de los titulados en Educación Básica de la UTPL.

Como preparación para este trabajo se analizó varios artículos muy interesantes sobre la inserción laboral en los cuales se evidencia el importante papel que juega la experiencia de esta inserción en la configuración de la identidad profesional de los titulados, pues es un período de aprendizajes intensivos en un medio generalmente desconocido y que definirá la manera de enseñar de cada individuo y el tipo de docente que será. Lastimosamente en Latino América hacen falta políticas de formación inicial que atiendan las necesidades de la iniciación docente y los titulados se enfrentan mayormente al modelo de inserción laboral conocido como “Nadar o hundirse” uno de los cuatro modelos de inserción propuesto por el holandés Vonk. Este modelo se caracteriza por la ausencia de orientación por parte de los demás profesores e incluso de las autoridades de la institución.

En su constante búsqueda por ofrecer opciones académicas de la mejor calidad para la UTPL es importante conocer cuál es la situación actual y cuáles son las necesidades de formación continua de sus egresados, que es lo que hacen y como lo hacen en lo referente a su práctica profesional. Este estudio le permitirá a la Universidad rendir cuentas ante la sociedad de la calidad de la educación que ofrece a sus estudiantes, y cumplir con la disposición de la Ley Orgánica de Educación

Superior (SENPLADES, 2011) que pide un seguimiento de los egresados de las instituciones de educación superior.

Además la UTPL busca conseguir la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual debe presentar estudios sobre la inserción laboral de sus egresados a las organizaciones acreditadoras.

Este trabajo fue realizado por los egresados como requisito para obtener el título de Licenciatura en Educación en sus distintas menciones.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron dos encuestas. Una para los titulados de Educación mención Educación Básica que consta de dos partes, la primera que busca obtener información específica del titulado y la segunda que es un inventario de tareas del trabajo docente. Y otra encuesta para los empleadores que es de nuevo un inventario de tareas del trabajo docente.

Para complementar esta información se entrevistó a los empleadores para tratar temas de mucha importancia para la investigación como los aspectos que toman en cuenta al momento de contratar docentes de educación básica, aspectos que se deben considerar para mejorar la formación docente. Las competencias que requiere actualmente el docente, la metodología que consideran el docente debe utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje. Y si la formación superior actual es útil para estos profesionales.

Los titulados contactados estuvieron abiertos a colaborar contestando las encuestas. De igual manera sus empleadores. Hubo tres titulados que no lo hicieron de manera personal, dos por motivos personales y una porque vive en Cayambe. Pero no dudaron en recibir las encuestas vía mail, imprimirlas, cumplimentarlas y reenviarlas con la información requerida. El alto grado de colaboración muestra el interés que existe por este tipo de investigaciones.

Los objetivos específicos de este estudio son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.

La primera parte de la encuesta aplicada a los titulados nos proporcionara la información necesaria para cumplir con estos tres primeros objetivos.

Analizando el inventario de tareas del trabajo docente aplicado a los titulados y sus empleadores y comparando los resultados de las respuestas de las dos partes se podrá:

- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y sus empleadores.

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 . Alonso, L. E. (2009).

Parece ser que la educación superior no está respondiendo adecuadamente a las nuevas necesidades del mercado por lo que tenerla no garantiza un empleo seguro. Este artículo muestra las opiniones al respecto tanto de los estudiantes como de los empleadores.

Los estudiantes sienten que han invertido mucho en su formación y que hay gente no preparada que gana lo mismo o más que ellos. Hay falta de plazas de trabajo y sus conocimientos son poco aplicables, pues reciben demasiada teoría y poca práctica. Además señalan la falta de enseñanza de inglés. Opinan que las maestrías sirven más para ganar experiencia y hacer contactos que por sus contenidos teóricos. Sienten una gran frustración porque las empresas exigen experiencia y sienten que al estar estudiando no tienen tiempo para trabajar y ganar experiencia. Para encontrar un trabajo se tiene la percepción de que son necesarios contactos, así como “actitud” entendida como el comportamiento que expresa el compromiso y el deseo de trabajar, para diferenciarse así de los demás aspirantes.

Los estudiantes dicen también que hay una feminización en algunas ramas como la educación infantil o servicios sociales, y masculinización en ramas como las ingenierías. Que hay discriminación en las empresas hacia las mujeres debido a sus posibles responsabilidades con familia e hijos. Para algunos pareciera que el trabajo no es parte esencial de su identidad. Buscan poder disfrutar de su tiempo libre y tener capacidad de consumo. Existe rechazo hacia la movilidad geográfica por motivos laborales y poca motivación para emprender proyectos propios.

Parece ser que existe la expectativa de que la universidad sea una plataforma al mercado laboral, pero el panorama es muy distinto, pues lo que encuentran son ofertas de trabajos inestables, mal pagados, y que no les supone un progreso profesional.

Por otra parte los empleadores buscan y valoran la iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, actitud y predisposición al trabajo, desenvolvimiento en situaciones sociales, facilidad para la inclusión en grupos, capacidad de adaptación a cambios, movilidad geográfica, presencia, espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de la

autoridad. Opinan que la formación universitaria está cargada de contenidos teóricos y desactualizados poco prácticos y que existe carencia de inglés. Dicen que son las empresas quienes acaban haciéndose cargo de la formación de los titulados.

Las universidades públicas no tienen buena imagen en lo que ha titulaciones se refiere.

Los empleadores tienen dudas en cuanto a la calidad formativa de las prácticas pues creen que los alumnos las realizan para cumplir con un trámite académico. Lo ven como un beneficio más bien porque es mano de obra barata pero no se arriesgan a delegarles responsabilidades pues no los sienten preparados.

Debería haber una mejor comunicación y feed-back entre las empresas y las universidades para que los alumnos tengan conocimiento de las nuevas tendencias.

A las nuevas generaciones les falta disciplina y viven de manera consumista. Les falta espíritu de sacrificio, trabajan con la ley del menor esfuerzo y buscan retribuciones rápidas. El mayor problema de los jóvenes titulados no es su falta de formación sino su actitud poco proactiva hacia el trabajo.

1.2 La inserción profesional de los docentes. Avalos, B. (2009).

La enseñanza se modifica constantemente a lo que el docente responde según su contexto geográfico, histórico y cultural. Muchas de las políticas educacionales se han globalizado a pesar de que las poblaciones estudiantiles y las condiciones de trabajo son distintas, por lo que es importante conocer la realidad educacional específica en la que se insertan los nuevos profesores para asegurar un exitoso período inicial.

Este artículo discute la inserción de docentes y el constante cambio al que está expuesta y sugiere temas para ser tratados por las políticas regionales hacia docentes.

Entre los aspectos que influyen en la formación de la identidad docente está el entorno de la competencia de mercados que pasó de centrarse en los temas educacionales y sociales a comparar resultados de exámenes y cantidad de alumnos, lo que dio pie a una clasificación de escuelas y profesores de acuerdo al nivel socio-cultural de los alumnos. La diferencia entre una escuela pública y una particular es otro factor de diferenciación entre una inserción y otra y esto se debe a las diferencias en la población estudiantil, los recursos y el modo en que se organiza y maneja el centro.

Las reformas se modifican en lapsos muy cortos de tiempo lo que cambia el escenario de inserción del profesor, ya que le causa confusión y a veces frustración pues deberá actualizarse y estudiar el nuevo marco curricular propuesto.

Existe una desvalorización pública de la docencia que muchas veces se recibe por parte de la prensa y la opinión pública con mensajes negativos, lo que resta interés en la docencia. Hay una falta de regulación en la oferta de profesores, además los contratos no siempre ofrecen las mejores condiciones de trabajo y muchas veces son de tiempo limitado lo que resulta en una alta rotación en los primeros años de inserción, viéndose afectada así la socialización y el desarrollo profesional de los nuevos docentes.

En el período de inserción de nuevos profesores hay falta de acompañamiento y guía. Cuando un docente entra en un establecimiento se topa con muchos obstáculos y retos debido a las normas de dicha escuela, al personal, a los alumnos, al manejo de los recursos didácticos, del tiempo y muchas algunas variables más, que harán que el nuevo docente vaya construyendo su identidad respecto al trabajo de la enseñanza.

La primera experiencia de inserción profesional juega un papel básico en la configuración de la identidad profesional de un docente por lo que existe la necesidad de crear políticas públicas que cubran las necesidades de apoyo y formación para los nuevos profesores.

Las soluciones que sugiere la autora de este artículo son:

Que se reconozca la etapa de inserción docente como una etapa con sentido propio al formular políticas para docentes. El profesor que inicia necesita un trato especial en la asignación de sus responsabilidades. Se sugiere una carga horaria más baja.

La inducción podría constituir un paso previo a la habilitación formal y certificación del profesor, para lo que debería existir un proceso de evaluación que verifique si el docente está listo para cumplir con sus responsabilidades.

La autoridad educacional debe orientar a los centros educativos para que acojan y acompañen a los nuevos profesores.

Organizar reuniones o talleres periódicos dirigidos por profesores de experiencia para los profesores nuevos con información clara sobre el funcionamiento del centro.

No darles a los profesores nuevos los cursos más difíciles ni materias para las que no han sido preparados.

La idea sería que un profesor nuevo pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones óptimas y contando con una buena guía. Para lo que es necesario reconocer que no es un profesional experto sino alguien que comienza con mucho entusiasmo pero que en relación a sus contextos de inserción tiene distintos grados de preparación y experiencia.

1.3 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. . Vaillant, D. (2009).

Este artículo tiene como objetivo aportar elementos para el debate sobre las políticas de inserción a la docencia en América Latina.

La situación de los docentes es uno de los problemas más complicados que enfrentan los gobiernos, la alta rotación en los ministerios de educación dificulta la implementación de reformas. Las condiciones de trabajo para la mayoría de profesores son inadecuadas, la remuneración es baja, no hay formación en los años de inserción, por lo que existe una alta desmotivación hacia la profesión docente.

La identidad profesional representa la idea que los docentes tienen de su profesión frente a la sociedad y refleja su satisfacción o insatisfacción. Lastimosamente la sociedad Latino Americana se contradice pues tiene altas expectativas y poca valoración hacia esta profesión.

Según Day y sus colegas (2007), las fases de vida profesional influyen en la efectividad del desempeño del docente y su desarrollo profesional.

En los primeros tres años de profesión hay un alto nivel de compromiso del docente., necesita apoyo de directores y supervisores y conoce el significado de desempeño profesional eficaz.

De los cuatro a los siete años de trabajo se construye la identidad profesional y se desarrolla la eficacia en el aula.

De los ocho a los quince años de docencia surgen tensiones y transiciones, el 80% de los docentes tiene cargos de responsabilidad. Nace la necesidad de tomar decisiones sobre el futuro de su carrera.

De los 16 a 23 años surgen problemas de motivación y de compromiso.

De los 24 a los 30 años se presenta el desafío por mantener la motivación.

De 31 años en adelante hay un descenso notorio de la motivación por la cercanía al retiro y la jubilación.

La importancia de la formación inicial es evidente para el desarrollo profesional del docente pues es el momento en el que se forma su identidad y asume su rol según el contexto en el que se encuentre y puede durar varios años. Es un período de aprendizajes intensivos destinados a adquirir conocimientos profesionales en un medio generalmente desconocido lo que causa mucha tensión.

Las creencias y patrones mentales sobre la enseñanza creada en la etapa de estudio marcan el estilo de enseñanza. En América Latina hacen falta políticas de formación inicial y desarrollo profesional docente que atiendan las necesidades de la iniciación docente.

Gonzales et al, (2005) nos muestra los siguientes modelos de inducción profesional de Vonk de los cuales solo uno sería el modelo ideal pero que lamentablemente no se da. Nadar o hundirse: la responsabilidad de insertarse recae en el docente. La institución rechaza esta responsabilidad.

Colegial: esquema basado en la buena voluntad, los docentes piden y reciben ayuda de profesores con más experiencia, “tutores informales”.

Competencia mandatada: un profesor con experiencia asume el rol de mentor cada vez que llega un profesor nuevo.

Protegido formalizado: este sería el modelo ideal, un mentor con formación adecuada organiza el proceso de inducción en sus distintas fases. No consta en la investigación disponible en América Latina.

La inducción debería ser un proceso organizado por las autoridades educativas y lamentablemente en América Latina no se le ha dado la prioridad que amerita. El uso del modelo de “mentor formalizado” ha sido nulo.

Es necesario cambiar la manera en que se hacen las reformas e innovaciones referentes a la docencia para que sean efectivas, sustentables y significativas en la práctica profesional, reconociendo a los docentes como punto central de este cambio.

Es tiempo ya de sistematizar los modelos que funcionan a nivel internacional y la información sobre las diferentes formas de inserción profesional a la docencia para analizar los patrones regionales, potencialidades y obstáculos de desarrollo de los mecanismos de inserción docente en América Latina.

1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Educación, M. d. (2012).

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Los estándares de calidad educativa señalan las metas educativas para lograr una educación de calidad y se aplican a estudiantes, profesionales de la educación y a escuelas. Estos deben ser objetivos básicos comunes por lograr, referirse a logros y desempeños observables y medibles, fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos y basados en valores ecuatorianos y universales. Ser homologables con estándares internacionales aplicables a la realidad ecuatoriana y presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Tipos de estándares

Estándares de gestión escolar: favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa para que funcione idealmente y contribuyan así a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados y las instituciones funcionen óptimamente.

Estándares de desempeño profesional: descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente. Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendiza. Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas y favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos.

Estándares de aprendizaje: descripciones de lo que los estudiantes deben lograr desde educación básica hasta el bachillerato. Y por último los Estándares de infraestructura escolar que son los requisitos que deben cumplir los espacios y ambientes escolares para que contribuyan a alcanzar la óptima formación de los estudiantes y la eficacia de la labor docente.

Todos estos estándares están planteados dentro del marco del buen vivir respetando la diversidad cultural, etnias y nacionalidades. Aseguran la aplicación de procesos y practicas inclusivas y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Modelo de desempeño docente

Docente de calidad es el que provee oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y contribuye a construir la sociedad que aspira nuestro país. El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato. Los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Modelo de desempeño directivo

Un directivo de calidad contribuye a mejorar las prácticas de liderazgo y de gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los estándares de desempeño directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o rector y el subdirector y vicerrector deben realizar.

El Ecuador ha definido este conjunto de estándares de desempeño directivo y docente basándose en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país.

1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Weller, J. (2006).

Este artículo presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005. Su objetivo es analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. En este proyecto se trabajó en las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos en el mercado laboral, los obstáculos que enfrentan y como los superan. La demanda laboral en las empresas, sus experiencias al contratar jóvenes y capacitarlos. La rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes

El primer problema es la falta de trabajo debido a las crisis económicas que atraviesan algunos de los países, por lo que los titulados se ven desempleados u obligados a aceptar trabajos de baja productividad. Las políticas económicas deberían fomentar un crecimiento económico alto y estable para que la demanda laboral ayude a mejorar las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

La diferencia entre las altas expectativas que los jóvenes tienen del empleo y la realidad laboral a menudo incluye experiencias negativas. Esto se podría minimizar aproximando a los jóvenes estudiantes al ambiente laboral y dándoles información adecuada y actual sobre sus deberes y derechos laborales.

Existe diferencia entre las expectativas económicas y de status que los jóvenes tienen de un empleo, y la realidad del mercado laboral al que se enfrentan. Un acercamiento temprano al mundo laboral ayudará a los jóvenes a ajustar sus expectativas a la realidad y planear sus objetivos de obtener el puesto al que aspiran.

El papel clave que juega el empleo en las mujeres que se encuentran con brechas muy amplias entre el empleo femenino y el masculino, por lo que es importante desarrollar estrategias laborales y programas de formación profesional para mujeres jóvenes. Otro problema se presenta cuando los jóvenes deben combinar estudios con trabajo, lo que puede afectar el rendimiento académico y a largo plazo perjudicar su vida profesional. Una opción sería combinar las dos actividades, en vacaciones o en horas que no afecten a los estudios, pero este tipo de solución es más asequible para los jóvenes de hogares con ingresos más altos y que pueden “darse el lujo de hacerlo”.

La expectativa de obtener un empleo por méritos propios en un mundo donde los contactos y favores personales juegan un papel muy importante causa desmotivación. Esto se puede enfrentar con sistemas de certificación de competencias y el abaratamiento de los costos a los canales de intermediación y selección laboral. El mercado laboral exige un nivel de experiencia laboral que es difícil de obtener sobre todo para los jóvenes de nivel económico bajo. Esto se podría afrontar con programas que combinen cierta formación teórica con experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

El creciente interés entre los jóvenes por crear empresas propias se ve muchas veces truncado pues no existe suficiente preparación para asumir las responsabilidades que esto conlleva o afrontar un fracaso. Por eso es importante fomentar desde temprano actitudes emprendedoras, y destrezas de análisis y decisión.

Otra tensión se da cuando los jóvenes son excluidos por su edad, género, nivel socio económico, vestimenta o preferencia sexual. Se necesitan leyes anti-discriminatorias para promover procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas. La necesidad de los titulados de estabilidad laboral en un mercado de trabajo que se caracteriza por una creciente inestabilidad, lo que dificulta el desarrollo de una trayectoria y disminuye la aspiración de crecer en una empresa.

En conclusión ningún problema de inserción laboral es común en todos los jóvenes debido a las diferencias de género, nivel educativo, contexto socio económico, cultural, étnico etc. Por lo que es necesario buscar estrategias para la variedad de necesidades específicas existentes, mediante una adecuada coordinación de los actores públicos y privados, locales y nacionales en miras de una inserción laboral favorable.

Para mejorar la inserción laboral es necesario un entorno macroeconómico favorable con altas tasas de crecimiento económico que genere una oferta de empleos productivos y oportunidades para el emprendimiento y la independencia laboral.

1.6 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. ANECA, a. N. (2009).

Este informe analiza los distintos factores a los que se enfrentan los titulados universitarios españoles, los mismos que a veces han favorecido y otras obstaculizando los procesos de inserción laboral en la actualidad.

Así tenemos por ejemplo que los estudiantes terminan sus estudios con los conocimientos pero no con la experiencia requerida en el mundo laboral. Además la valoración que existe sobre la formación universitaria es negativa pues los conocimientos requeridos son percibidos como de poca utilidad al momento de la inserción laboral. Esta situación crea una gran decepción en los titulados pues antes se relacionaba el hecho de poseer un título universitario con derechos o privilegios laborales y hoy un título no es garantía para conseguir un empleo.

En las entrevistas de trabajo además del currículum se ponen en juego los contactos personales, la actitud y la personalidad de los titulados.

Otro factor presente en los procesos de inserción es la falta de buena actitud y motivación hacia el trabajo por parte de los titulados, además de su falta de autonomía. Los titulados tienen expectativas de recompensas rápidas con poco esfuerzo, sienten poca identificación con los estudios y esto les provoca intimidación en la inserción laboral. Los titulados se topan hoy en día con que la formación universitaria es considerada como un factor que interviene poco en la inserción laboral porque se la percibe como poco práctica y muy teórica. Ahora un masterado o especialización es más apreciado.

Existe también un desconocimiento de las nuevas competencias requeridas tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo, estancias en el extranjero que ayudan a adquirir habilidad para las relaciones personales, conocimiento de otro idioma, y más seguridad en sí mismos.

Además de los factores que hemos revisado los titulados se encuentran con diferentes itinerarios de inserción laboral estos son:

La empresa privada que es la opción más apetecida, el sector público, al que se recurre muchas veces si no se ha conseguido el acceso a empresas privadas, o por

tener más tiempo libre y estabilidad laboral y por último el autoempleo.

Un dato interesante es que ahora el trabajo ya no forma parte esencial de la identidad de los jóvenes, para ellos es importante poder disfrutar de su tiempo libre. Es decir trabajan para poder disfrutar su tiempo. Otro cambio es el que se da en las mujeres que ahora relacionan el tener un trabajo con garantizar su independencia

Este estudio ha analizado las valoraciones y expectativas de los titulados sobre el mercado de trabajo y la oferta de empleo. Las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su inserción laboral y en conclusión se considera que los titulados españoles tienen menor determinación para trabajar, menor flexibilidad, menor conocimiento de idiomas, menor movilidad, y cuentan con menos apoyo en su inserción laboral que los demás titulados europeos.

1.7 Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores principiantes. Marcelo, C (2007).

Este artículo analiza las dificultades relacionadas con los años de inserción docente, así como las características de los programas de inducción profesional basándose en varios estudios de diferentes autores.

La inserción laboral es el período en el que los estudiantes se convierten en profesores y en el que deben adquirir conocimientos profesionales en medio de tensiones y en contextos desconocidos mientras intentan mantener el equilibrio personal.

Las principales tareas con las que se enfrentan los profesores son:

- Adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar.
- Diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza.
- Desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor.
- Crear una comunidad de aprendizaje en el aula.
- Continuar desarrollando una identidad profesional mientras cumple con las mismas responsabilidades de los profesores más experimentados. Marcelo (1999).

Algunos de los principales problemas que enfrentan los profesores son, la imitación acrítica de conductas observadas en otros profesores, el aislamiento de sus compañeros, la dificultad para transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza. Valli (1992)

Otro problema es la diversidad de situaciones educativas a las que se enfrentan los profesores. Wideen, Mayer-Smith y Moon (1998), después de sus investigaciones concluyen: *“encontramos una población homogénea de profesores principiantes intentando aprender a enseñar a una población heterogénea de alumnos en las escuelas. También encontramos muchos programas que tienen muy poco efecto sobre las creencias fuertemente asentadas acerca de la enseñanza que los profesores traen a sus programas de formación.*

Ingvarson, Meier y Beavis (2005) analizaron qué componentes de la formación mejoran la enseñanza del profesorado, investigando cuatro grandes programas de formación continua de profesores en Australia. Estos componentes son:

- Oportunidades para centrarse en los contenidos que los alumnos deben aprender y en cómo enfrentar las dificultades que los alumnos puedan encontrar.
- Conocimiento generado por la investigación acerca del aprendizaje del contenido por los alumnos.
- Oportunidades para que los profesores puedan analizar el trabajo de los alumnos.
- Reflexionar sobre sus prácticas y comparar con estándares adecuados.
- Identificar lo que necesitan aprender y planificar las experiencias de aprendizaje.
- Tiempo para probar nuevos métodos de enseñanza, más apoyo y asesoramiento para su implementación.
- Prácticas menos privadas para recibir así retroacción de sus compañeros.

Tipos de programas de inserción existen, Smith e Ingersoll encontraron tres:

Inserción básica, (apoyo con un mentor y comunicación con el director y/o el jefe del Departamento. Estos programas se ofrecen en un 56%.

Inducción básica + colaboración, (apoyo de cuatro componentes: apoyo de mentor de su misma área, comunicación con el director o jefe del departamento, tiempo para planificación con otros colegas y participación en seminarios). Representan el 26% de los programas.

Inserción básica + colaboración + red de profesores + recursos extras, (Incluye lo anterior, pero también participan en una red externa de profesores y tienen menor carga docente). Este tipo de programas representan apenas el 1%.

Conclusión:

Para empezar con buen pie el período de inserción debe ser un periodo de indagación, crecimiento, innovación y reflexión, con la indispensable participación de las personas e instituciones para tener clara la realidad de la escuela y del aula.

Los programas de inserción deben incluir más experiencias formativas además de la figura del mentor. También debe haber un vínculo entre la formación inicial y la formación continua del profesorado.

Para el éxito de cualquier programa de inserción es necesario el compromiso de toda la escuela, en apoyar e integrar a los nuevos profesores.

1.8 Inducción Profesional Docente. Gonzales, A. Araneda Nelson, Hernandez Jorge, Lorca Jorge. (2005).

Este artículo basado en una investigación que busca cuales son las fortalezas y debilidades del proceso de inserción docente, y cuáles de estas se deben a la formación inicial y cuales al tipo de inserción laboral. Qué soluciones se pueden implementar para lograr una formación continua que mejore estas debilidades.

Como fortalezas encontramos la capacidad de reconocer las distintas realidades educativas, pues estas influirán en los diseños de enseñanza.

Los diseños de enseñanza nacidos del diagnostico particular de las situaciones ayuda a distribuir de mejor manera los conocimientos facilitando la equidad educativa. El acercamiento temprano a la realidad educativa genera aprendizajes duraderos respecto del conocimiento y reconocimiento del medio profesional.

El conocimiento de las políticas educativas y las reformas impulsadas desde la administración y el rol de los docentes en ellas es una fortaleza que se puede convertir en debilidad si estas políticas y reformas son mal entendidas. La lucha por encajar entre los profesores con experiencia hasta formar su identidad profesional es vista como una debilidad, así como la contradicción que muchas veces existe entre el discurso constructivista y la necesidad de generar aprendizajes significativos respecto de las prácticas.

Basándose en los cuatro modelos de inserción laboral de Vonk se ha analizado la situación de los egresados.

”Nadar o hundirse”: este modelo es más común en las instituciones municipales. Esta situación está disminuyendo por la incorporación de la evaluación docente y los estándares de desempeño profesional.

“Modelo colegial”: se da con más frecuencia en instituciones donde los egresados hicieron practicas previas.

“Modelo de competencia mandatada”: se da porque la institución siente el compromiso con quienes han contratado sus servicios, por lo que no pueden dejar que el nuevo maestro ande suelto.

“Modelo Mentor Protegido Formalizado”: este modelo no se ha constatado en la investigación.

Por un lado hay una formación sólida en los egresados de competencias genéricas, reconocimiento del medio social y cultural; conocimiento de las políticas educativas y reformas educacionales, fortalezas atribuidas a la formación inicial. Por otro lado la conformación de la identidad profesional, así como en el conocimiento de lenguaje del campo de desempeño profesional es débil, esta debilidad es atribuida al proceso de inserción, pero se reconoce que también se debe a la formación inicial aunque en menor grado.

Es importante crear una relación entre la formación inicial docente y la inserción profesional, para lo que se debería diseñar un programa de inducción docente con las siguientes características:

- Alianza entre universidades, liceos y administración (Ministerio de Educación).
- Selección de mentores en función a su alto desempeño profesional.
- Programa de seguimiento y elaboración de estrategias de actualización profesional.
- Retroalimentación a los programas de formación inicial para responder a las carencias y nuevas demandas, así como consolidar fortalezas.

1.9 Formación del profesorado. Chagoyan, P. (2003).

Este artículo señala los niveles de formación de un profesor y nos muestra algunas orientaciones que facilitan su óptima formación profesional. También nos deja ver las distintas etapas del desarrollo cognitivo del profesor a lo largo de su carrera.

Los distintos niveles de formación por los que transita el maestro son:

Pre-entrenamiento: comprende las experiencias vividas por el estudiante a profesor y que son sus referentes de enseñanza.

Formación inicial: período en el que se adquieren conocimientos pedagógicos especializados y prácticas de enseñanza desde una institución.

Iniciación laboral: son los primeros años en la docencia donde se aprende por imitación o imposición de gente con más experiencia.

Formación permanente: formación propuesta por el sistema o por iniciativa propia.

Existen algunas orientaciones que facilitan una formación del profesorado para que este responda al reto de enseñar con tendencia a la transformación, así tenemos:

Orientación académica: el maestro debe comprender la estructura de la materia que enseña y darle sentido, y desarrollar prácticas escolares basadas en principios democráticos de justicia e igualdad.

Orientación tecnológica: es la formación de los profesores para mejorar la enseñanza y toma de decisiones derivadas de los estudios científicos sobre la enseñanza.

Orientación personal: el docente desarrolla sus estrategias y forma personalizada de enseñar.

Orientación práctica: es el valor de la experiencia aplicada a la enseñanza y puede ser tradicional o reflexiva.

Orientación social reconstruccionista: a partir del currículo el docente aplica la teoría crítica, el contexto social y sus problemáticas abordadas desde los procesos enseñanza-aprendizaje.

Se puede abordar el tema de la formación de los profesores desde varias teorías sobre las etapas de desarrollo cognitivo de los mismos, estas son:

Teoría del desarrollo progresivo: esta teoría consta de tres etapas. La primera es la etapa concreta ligada a la acción, inseguridad miedos y sumisión hacia la autoridad. La segunda etapa donde el sujeto es capaz de diferenciar entre opiniones y teorías. Y

la tercera etapa que consta de un nivel alto de abstracción y capacidad de resolución de problemas.

Teoría de las etapas de preocupaciones de los profesores: toma de conciencia (poca preocupación), información (interés por aprender), personal (análisis de su rol), gestión (interés en el proceso y tareas), consecuencia (interés en el impacto e innovación), colaboración (interés por la coordinación y cooperación), reenfoque (ideas de innovación).

Teoría de los ciclos vitales de los profesores de Huberman:

- Entrada de carrera: al comenzar la carrera los docentes experimentan situaciones negativas y positivas que se reflejan en el aprendizaje con sus alumnos
- Estabilización: este ciclo se da entre los cuatro y seis años de experiencia laboral cuando los maestros son más independientes y seleccionan por sí mismos métodos y materiales para el aprendizaje. Se sienten más seguros.
- Experimentación o diversificación: el maestro diversifica sus métodos de enseñanza pues busca mejorar y ser promocionado.
- Búsqueda de una situación profesional estable: en esta etapa se da una baja del interés profesional que se ve reflejada en el desapego emocional a los alumnos y la poca preocupación hacia el aprendizaje propio.
- Preparación para la jubilación: en esta etapa unos profesores pueden todavía buscar aprender y especializarse, mientras otros se sienten cansados y frustrados.

Con este recorrido de formación de los profesores nos damos cuenta de la importancia de que estos tengan una formación real y constante, pues esto se reflejará en una mejor sociedad para todos. El maestro produce conocimientos y es modelo moral de muchos estudiantes, por eso es tan importante el diseño de “estrategias metodológicas” que partan de una necesidad social para mejorar las estructuras sociales, concientizar a la comunidad del papel tan importante que juegan los maestros en la movilidad social del país. Que se entienda la educación como un bien social de justicia y responsabilidad que debe estar fundamentada en valores más que en conocimientos.

1. 10 Las instituciones formadoras de docentes y las claves para formar buenos docentes. Avalos, B. (2009).

Este artículo habla sobre las claves para formar buenos docentes en las instituciones, aclarando que se deben tomar en cuenta las diferencias de cada país, y el contexto mundial actual.

La oportunidad para aprender requiere de las bases y conocimientos para que la persona adquiera su identidad de docente para poder enseñar a sus alumnos. El aprendizaje es el resultado de la interpretación de nueva información y situaciones, en base a los conocimientos adquiridos por la persona a lo largo de su vida, o sea desde su percepción. En la actual sociedad del conocimiento, el criterio central para evaluar una teoría de aprendizaje es comprensión profunda versus simple memorización. Las teorías actuales deben estudiar a la comprensión, a través de los modos de procesar información del individuo, y de los diferentes tipos de inteligencia existentes. Además desarrollar en la persona competencias de creatividad, flexibilidad y trabajo colectivo.

La formación docente, consiste en convertir estructuras, contenidos y formas en oportunidades para aprender a enseñar. La enseñanza es una acción dirigida a estimular cambios en otros. Para lo cual el profesor debe ser competente, y saber aquello que debe enseñar pero sobre todo necesita poder enseñarlo. Esta "competencia" debe ser inherente al docente y se debe mucho al tiempo de experiencia del docente. Para poder enseñar favoreciendo la comprensión es indispensable representar los temas y conceptos centrales del contenido para que los alumnos construyan representaciones propias. El profesor debe actuar como un puente. Los programas de formación han partido tradicionalmente de disciplinas auxiliares de la pedagogía, por lo que en muchos programas existe un exceso de teoría desconectada de la práctica.

Esquema para el desempeño competente de los formadores:

- Reflexionar y evaluarse constantemente para impartir una enseñanza efectiva.
- Demostrar y estimular el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
- Promover prácticas que refuerzan la comprensión de la diversidad de los aprendizajes.
- Revisar regularmente los cursos para incorporar nuevos materiales, incluyendo

tecnología.

- Desafiar a los estudiantes a ser reflexivos.
 - Usar innovaciones en la enseñanza, adecuando los objetivos de aprendizaje con las necesidades de los estudiantes y técnicas de enseñanza apropiadas.
 - Aplicar conocimiento especializado y procesos de investigación
 - Demostrar comprensión de la influencia del contexto de la escuela y la cultura sobre el trabajo docente.
 - Demostrar conocimiento en relación a temas críticos de la educación.
- Vaillant (2002)

Hay distintos tipos de aprendizaje como el aprendizaje situado que significa integrar el saber pedagógico, los conocimientos pedagógicos de la disciplina, y el saber disciplinario en torno a situaciones educativas reales durante la enseñanza en el aula. El aprendizaje construido socialmente y la inteligencia socialmente distribuida según las interpretaciones del constructivismo que quiere decir que las situaciones de cooperación mediante procedimientos explícitos de participación individual tienen un gran efecto en producir aprendizajes nuevos.

Y el aprendizaje mediante objetos o herramientas tiene un gran potencial para generar comprensión sea ofreciendo modelos representativos o induciendo acciones de experimentación o simulaciones variadas de los conceptos que se están enseñando.

La formación docente es sólo el paso inicial de la carrera de toda una vida que necesita ser continuada por un programa de inducción establecido que brinde apoyo formal y que debería comprender la asignación de mentores, la observación de clases, la participación en reuniones de desarrollo profesional docente.

2. METODLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Para esta investigación se utilizó un estudio descriptivo que nos permite obtener información sobre la situación laboral actual de los titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, graduados desde el año 2007 al 2012. Y un estudio cuantitativo reflejado en tablas y cuadros que facilitaron el análisis de los datos.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En esta investigación se utilizaron varios métodos.

El método sintético se utilizó para revisar el material bibliográfico relacionado con el tema de investigación.

Los resultados de las encuestas fueron procesados con un método estadístico que proporcionó los porcentajes necesarios para el análisis de datos que fue a su vez realizado con un método analítico.

Las técnicas utilizadas fueron las encuestas y entrevistas a los titulados y a los directivos.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron:

Una ficha de contacto cuyo objetivo es registrar los datos de los titulados y de sus empleadores. Una encuesta a docentes cuyo objetivo es obtener información específica sobre el titulado. Un inventario de tareas del Trabajo Docente el cual se aplicó tanto a los titulados como a sus empleadores. Una entrevista a los empleadores cuyo objetivo fue conocer sus ideas sobre el tema tratado.

2.3 Preguntas de Investigación

-¿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

Esta investigación se realizó a los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, graduados desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

Empleador es la persona que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia a cambio del pago de una remuneración.

2.5 Población y muestra

Para este trabajo de fin de titulación se encuestó a siete titulados. Este grupo está conformado por:

Nombre	Edad	Ocupación actual
María Cecilia Catota Caiza	39 años	No trabaja debido a su maternidad.
Marco Vinicio Catota Castro	45 años	Inspector de primero de bachillerato en la Unidad Educativa Municipal Sucre en la ciudad de Quito.
Raquel Elizabeth Caza Nuñez	40 años	Docente desde hace 18 años, al momento trabaja en la Escuela Francisco Andrade Marín como docente de educación básica en la ciudad de Cayambe.
Elvia Yolanda Ceballos Altamirano	31 años	Trabaja en un cargo no relacionada con la docencia. Administra un local de ventas de vehículos al por mayor y dice que es muy difícil conseguir empleo como docente sin tener experiencia previa

Silvia Janneth Cedillo Tocto	41 años	Docente en el Instituto Niño Jesús de Praga, ha ejercido la docencia por cinco años. Encuentra también un aporte económico extra realizando cursos de nivelación y cursos vacacionales. A Silvia le gustaría en el futuro crear su propia institución educativa a distancia.
Enma Clemencia Cerón Albuja	50 años	Docente hace 10 años. Trabaja en la Unidad Educativa La Dolorosa de Fe y Alegría en la ciudad de Quito. Además trabaja en nivelaciones en el área de matemáticas.
Blanca Guillermina Cervantes Toledo	48 años	Trabaja en el Centro Educativo Parroquial Rosario del Alcázar N°1 y trabaja en la docencia hace cuatro años. Blanca está cursando una maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Además se contó con cuatro empleadores que participaron cumplimentando la encuesta a directivos.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos: la investigadora, los titulados encuestados, cuatro directivos, la tutora y el personal de la UTPL.

Institucionales: los establecimientos educativos visitados, Unidad Educativa Municipal Sucre, Unidad Educativa La Dolorosa de Fe y Alegría, Instituto Niño Jesús de Praga, Centro Educativo Parroquial Rosario del Alcázar N°1 en la ciudad de Quito. El local Max Rack, la Escuela Francisco Andrade Marín de la ciudad de Cayambe, la UTPL en Loja y Quito.

Materiales: Guía del trabajo de fin de titulación, computador, internet, EVA de la UTPL, impresora, papel bond, materiales de oficina, teléfono, libreta de apuntes, transporte público y privado.

Económicos: aproximadamente unos 120 dólares entre llamadas telefónicas, gasolina, taxis, impresiones.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

La Universidad proporcionó los nombres de los titulados a encuestar y sus números telefónicos. Seis de los titulados fueron localizados sin problema vía telefónica. El teléfono de una de las tituladas no correspondía pero en el centro Quito de la UTPL proporcionó un nuevo número de celular y la titulada fue ubicada.

Se agendó citas para visitar cuatro centros educativos, en los que se entrevistó a los titulados y directivos que colaboraron cumplimentando las encuestas.

Una de los titulados debido a su reciente maternidad pidió se le entregara la encuesta en su casa, así se hizo y posteriormente ella la mando a entregar cumplimentada.

Una de los titulados que no trabaja en un puesto docente pidió se le entregara la encuesta en el local que administra, así se hizo. Una vez cumplimentada la encuesta se la retiro del mismo lugar.

Y la última encuesta fue enviada vía mail pues la encuestada vive en Cayambe. La encuesta cumplimentada por la titulada y su directivo fue devuelta por la misma vía.

Los titulados mostraron muy buena actitud al saber que colaborarían con una investigación de la Universidad en la que estudiaron. Algunos de ellos se sintieron identificados y me mostraron su empatía pues recordaban haber pasado por situaciones similares en sus años de estudiantes.

Una vez realizadas las encuestas la Universidad nos proporciono por medio de su entorno virtual las tablas de excell para introducir los datos recolectados y en base a esta información poder realizar el análisis de datos para esta investigación.

Cabe recalcar que esta investigación se realizó tomando como referencia la visión y misión de la Universidad Técnica Particular de Loja. *Su visión es el “Humanismo de Cristo, que en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “hijo de Dios”, que hace a la Universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana”.* Desde esta visión la misión de la UTPL es “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se interpreta, analiza y discute los resultados de las encuestas realizadas, en base a los cuales se formulará la propuesta de intervención educativa.

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta

Tabla no. 1

Titulado No.	Ciudad	Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja
1	Quito	Unidad Educativa Municipal Sucre
2	Cayambe	Escuela Francisco Andrade Marín
3	Quito	Max Rack Cia Ltda
4	Quito	Instituto Niño Jesús de Praga
5	Quito	Unidad Educativa La Dolorosa "Fe y Alegría"
6	Quito	Centro Educativo Parroquial Rosario del Alcázar N° 1
7	Quito	No trabaja

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

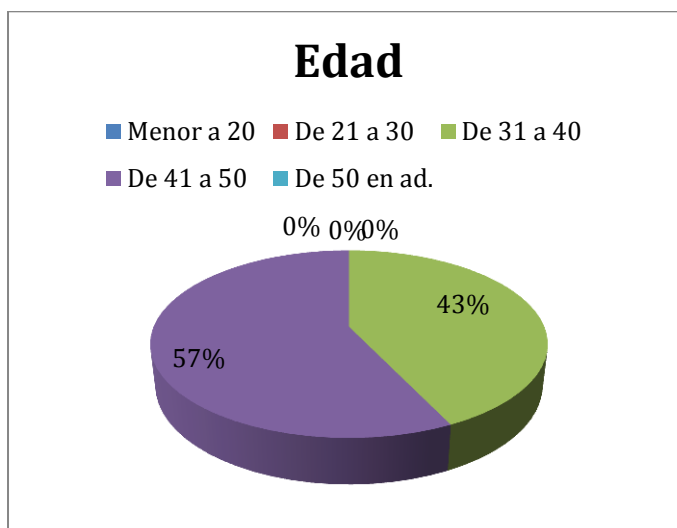
Esta tabla indica que cinco de los siete titulados trabajan en la actualidad en centros educativos.

3.1.1.2 Edad

Tabla y gráfico No. 2

P3

Opción	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
De 21 a 30	0	0
De 31 a 40	3	42,85
De 41 a 50	4	57,14
De 50 en ad.	0	
TOTAL	7	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Como nos indica la tabla y el gráfico los titulados tienen entre 31 y 50 años.

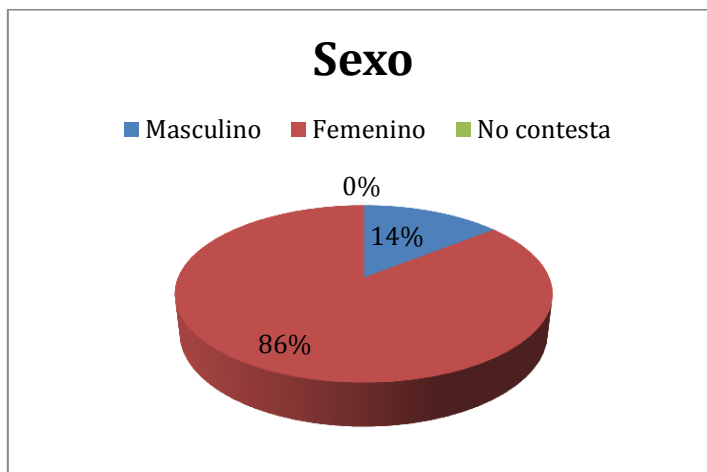
La menor de los titulados que tiene 31 años dice que le ha sido difícil conseguir un trabajo debido a su falta de experiencia. Mientras los titulados que sí trabajan en la docencia tienen entre 39 a 50 años y entre cuatro y veintitrés años en la docencia. Esto demuestra que las instituciones educativas prefieren contratar gente con experiencia.

3.1.1.3 Sexo

Tabla y gráfico No. 3

P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14,28
Femenino	6	85,71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Se observa claramente en el gráfico que la mayoría de los docentes encuestados son mujeres, siendo 6 de los 7 titulados encuestados representando un 86%. Lo que indica una feminización de la carrera.

En Ecuador 7 de cada 10 docentes son mujeres.

Un estudio realizado por el programa IESALC de la UNESCO indica que las carreras con mayor matriculación de mujeres son las asociadas a los papeles tradicionales de la mujer como las tareas relacionadas con la educación.

3.1.2 Características académicas de los titulados

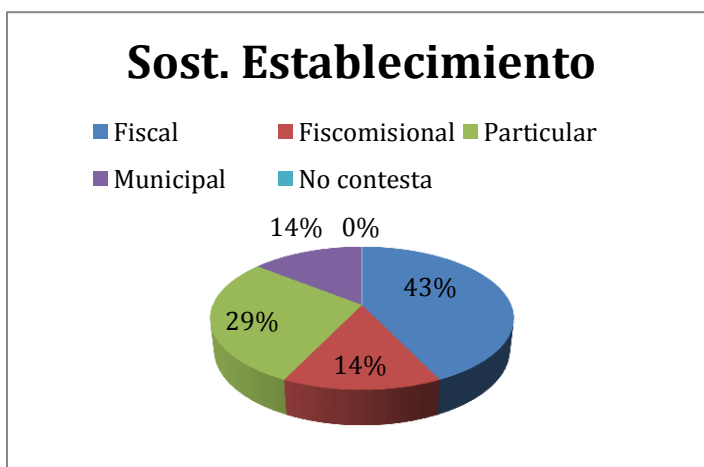
Análisis del sostenimiento del establecimiento en el que realizaron los estudios de bachillerato los titulados, tipo de educación que recibieron, y el nivel de estudios alcanzado luego de la licenciatura de Ciencias de la Educación.

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla y gráfico No. 4

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,9
Fiscomisional	1	14,3
Particular	2	28,6
Municipal	1	14,3
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Educación Fiscal: financiada por el Estado.

Educación Fiscomisional: financiada parcialmente por el Estado en convenio con misiones religiosas.

Municipal: financiada por los municipios.

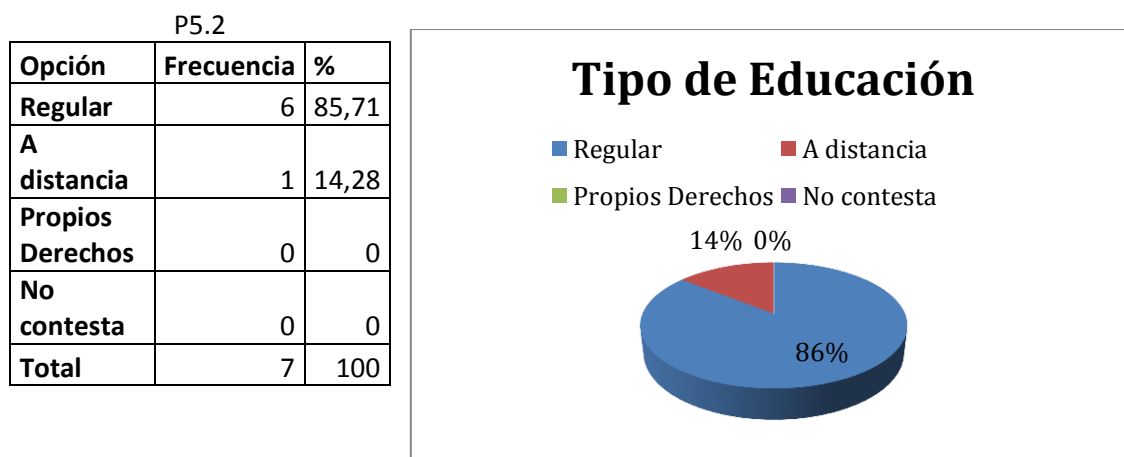
Particular: financiada de manera privada.

Se observa variedad en el tipo de sostenimiento del establecimiento en el que los encuestados realizaron sus estudios de bachillerato, sin embargo el fiscal es la opción mayoritaria con un 42,85%.

Los establecimientos de sostenimiento fiscomisionales, municipales y fiscales, tienen en común el hecho de que los padres de familia no pagan por la educación de sus hijos convirtiéndose así en la opción elegida por la mayoría de la población ecuatoriana.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla y gráfico No. 5



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

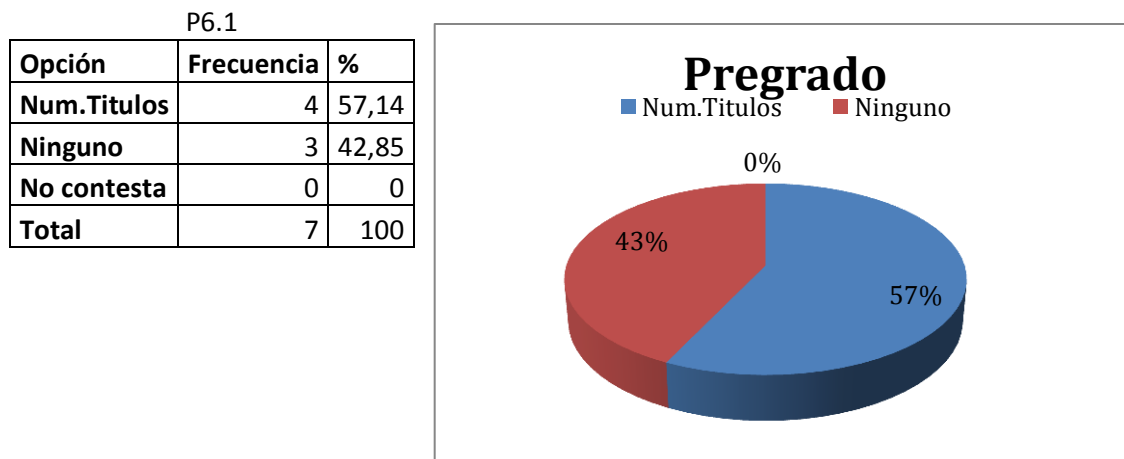
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

El tipo de educación más común observado en este estudio es la educación regular con el 85,71%. La educación regular es la que se rige a las disposiciones del ministerio de educación en cuanto a edad, secuencia de niveles y duración de los cursos. Esto indica que la educación regular es más asequible.

La educación regular tiene como ventaja la interacción en el aula del individuo con sus profesores y compañeros lo que le permite tener un aprendizaje más enriquecedor.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla No. 6 y gráfico No. 6



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

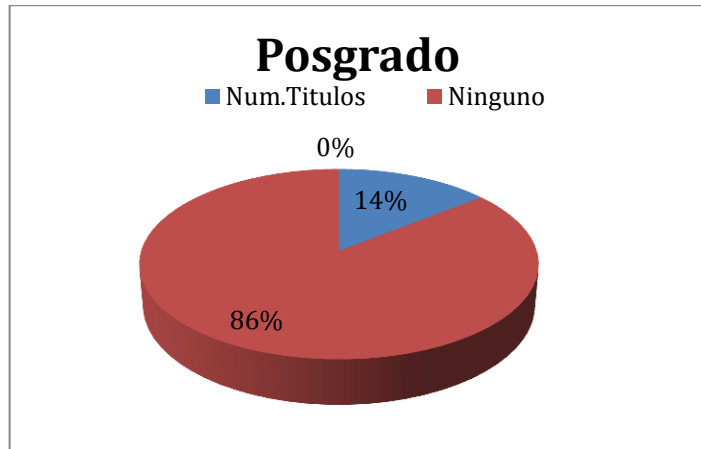
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Cuatro de los siete encuestados poseen más de un título de pregrado, representando el 57% mientras que 3 encuestados representando el 42% solo poseen su título de Ciencias de la Educación. Estos resultados nos indican que la mayoría de los titulados ven en los estudios superiores una oportunidad de crecimiento profesional y consideran que tener más de un título puede ampliar sus opciones laborales, por lo que buscan la capacitación continua.

Tabla No.7 y gráfico No.7

P6.2

Opción	Frecuencia	%
Num.Titulos	1	14,28
Ninguno	6	85,71
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

En este cuadro se observa que es la minoría quien ha optado por obtener una maestría, siendo solo uno de los encuestados representando el 14%.

Las maestrías son en muchos casos un lujo debido a los altos costos de las mismas. Otro factor influyente en esta minoría es el tiempo y esfuerzo que conlleva realizar una maestría y lo complicado que puede resultar combinar los estudios con el trabajo y otras responsabilidades.

Para conseguir un trabajo muchas veces un título universitario no parece ser suficiente, las maestrías son cada vez más apetecidas. De esta manera se presenta un conflicto pues la maestría es muchas veces un requisito difícil de cumplir.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

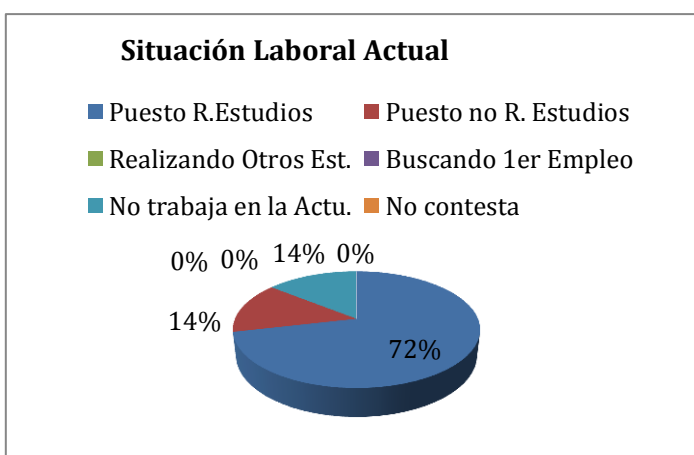
Análisis del grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado, número de establecimientos en los que trabaja, cargo que desempeña actualmente y características dicho trabajo.

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

Tabla No. 8 y gráfico No.8

P7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	5	71,42
Puesto no R. Estudios	1	14,28
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100

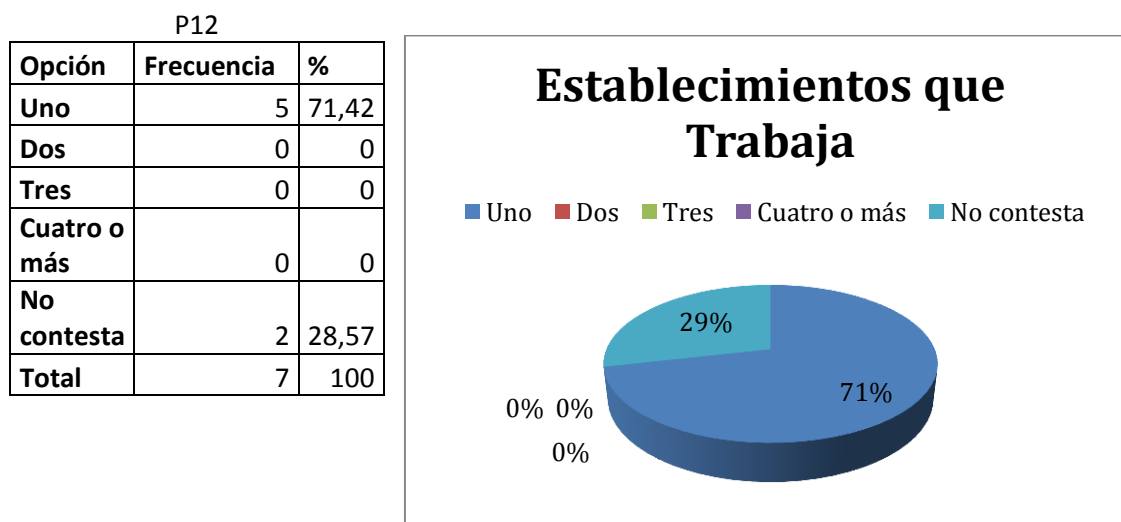


Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

El 72% de los titulados trabaja en un puesto relacionado con sus estudios, lo que nos muestra que sus estudios les permiten ejercer la profesión para la que se prepararon. Además los docentes encuestados tienen varios años trabajando como docentes, este tiempo va desde los 4 años hasta los 23 años, es decir que cuando alcanzaron su título ya tenían experiencia, con lo que se puede concluir que el título universitario era un requisito para mantener su puesto de trabajo y una aspiración por parte de los titulados para mejorar sus capacidades y de esa manera ser más competentes

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla No.9 y gráfico No.9



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

De los siete titulados cinco ejercen la docencia en un solo establecimiento lo que corresponde al 71%. Una trabaja en un cargo administrativo no relacionado con la docencia y otra no trabaja representando el 28,57% que no trabajan en la docencia.

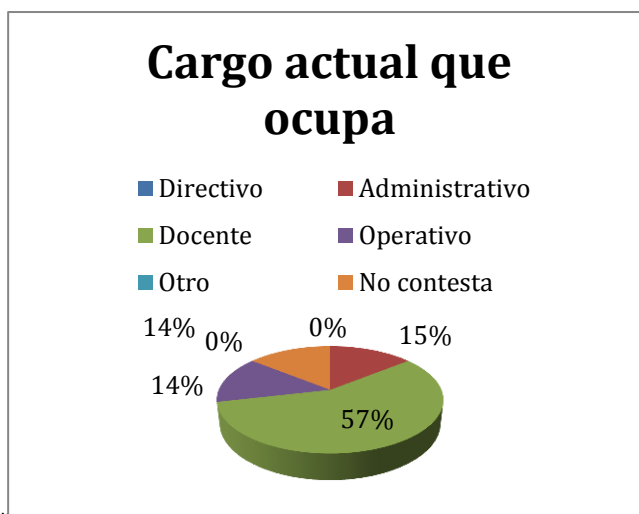
Los docentes tiene una jornada de trabajo completa pues la ley orgánica de educación intercultural dice que los profesores fiscales deberán trabajar 40 horas semanales, 30 horas pedagógicas correspondientes al trabajo en el aula y 10 más que se complementaran con la labor educativa fuera de la clase, lo que dificulta la posibilidad de trabajar en más de un establecimiento.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla No.10 y gráfico No.10

P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,3
Docente	4	57,1
Operativo	1	14,3
Otro	0	0
No contesta	1	14,3
Total	7	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

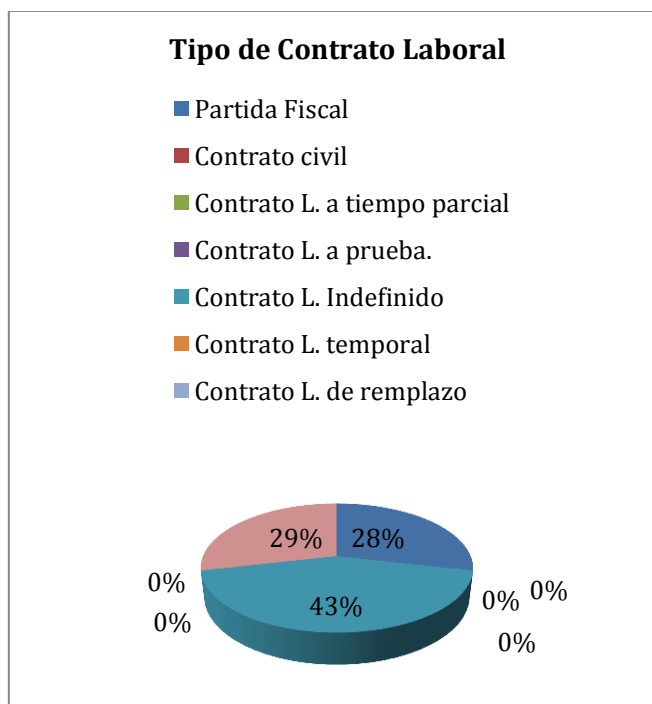
Los resultados muestran que un 57% de los titulados se desempeña en un cargo docente, mientras que el 14% que corresponde a un titulado se desempeña en un cargo operativo como inspector de primero de bachillerato, es decir está relacionado a la docencia pero no en educación básica. El otro 14% corresponde a la titulada que ocupa un cargo administrativo que nada tiene que ver con la docencia y el último 14% no contesta pues no trabaja. Una vez más los datos del estudio indican que la mayoría de los titulados se encuentran trabajando en la docencia.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla No. 11 y gráfico No.11

P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,57
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	42,85
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28,57
Total	7	100

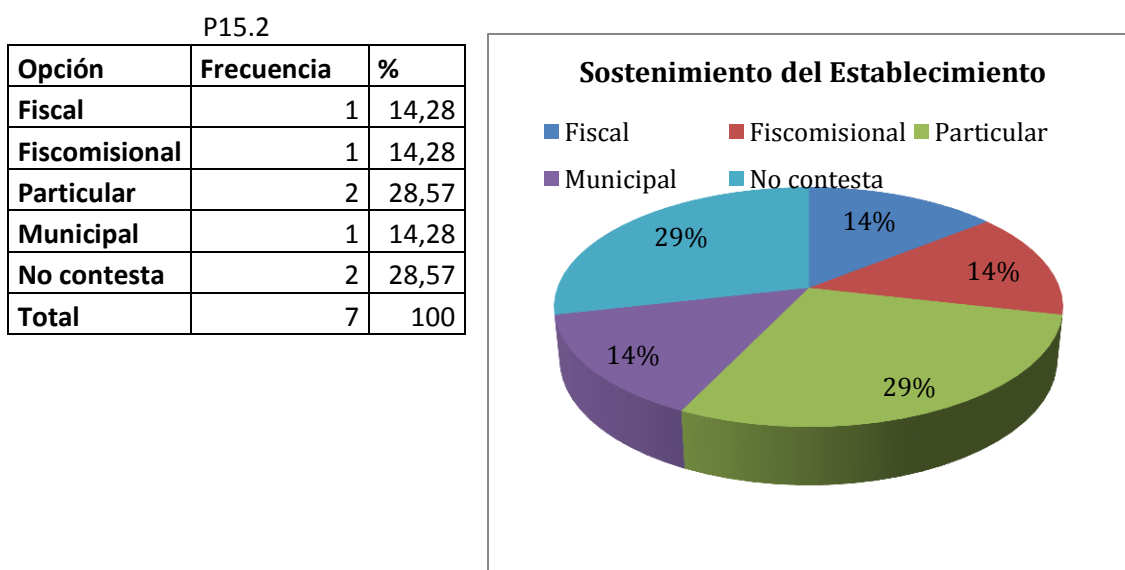


Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

El 43% de los titulados tiene un contrato laboral indefinido. Dos titulados que corresponden al 28,57% tiene una partida fiscal. Dos no contestan.

El contrato laboral indefinido tiene una duración mínima de un año y se puede renovar las veces que sea necesario.

Tabla No. 12 y gráfico No.12



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación
Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Dos titulados no contestan pues al no trabajar en la docencia la pregunta no aplica. Un titulado correspondiente al 14% trabaja en un establecimiento de sostenimiento fiscal, uno correspondiente a otro 14% trabaja en un establecimiento fiscomisional, otro titulado correspondiente al otro 14 % trabaja en un establecimiento de sostenimiento municipal y dos titulados correspondientes al 28% trabajan en establecimientos particulares.

Es decir el tipo de contrato laboral es heterogéneo.

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

Análisis del grado de relación entre la formación universitaria y la actividad laboral. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

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

Cinco de los titulados trabajan como docentes lo que indica que la mayoría se desempeña en la carrera para la que se prepararon.

En cuanto a los directivos entrevistados estos manifiestan que no solo es importante sino necesario contar con el título universitario para poder acceder a un trabajo de docente en una institución educativa.

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

Si bien los titulados y los directivos reconocen la importancia de las competencias generales y específicas alcanzadas en los años de formación universitaria, ambos coinciden en buscar nuevas competencias tales como el liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, práctica de valores, preparación continua e inclusive un segundo idioma.

3.3 Valoración docente de la profesión

Análisis de las opciones de trabajo del titulado de acuerdo a la capacitación recibida.

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

La encuesta presentó la siguiente lista de posibles trabajos a los que podría acceder el docente con su título.

Rector, Gerente de ONG, Consultor educativo, Cargo burocrático, Asesor, Investigador, docente de educación básica, docente de bachillerato, docente universitario, otros.

Los encuestados calificaron al trabajo de docente de educación básica como la de mayor opción a acceder con su título.

Las tareas dirigidas fueron la segunda opción más escogida por los encuestados, seguida por la opción de docente en una institución pedagógica.

La mayoría de los encuestados coinciden en optar por trabajos estrechamente relacionados con sus estudios de docencia de educación básica.

En el apartado de "otros" los encuestados nombraron algunas opciones de trabajo que consideran posibles con su título, estas son crear su propia institución educativa a distancia, terapia de lenguaje, auditorías y profesor de nivelaciones académicas.

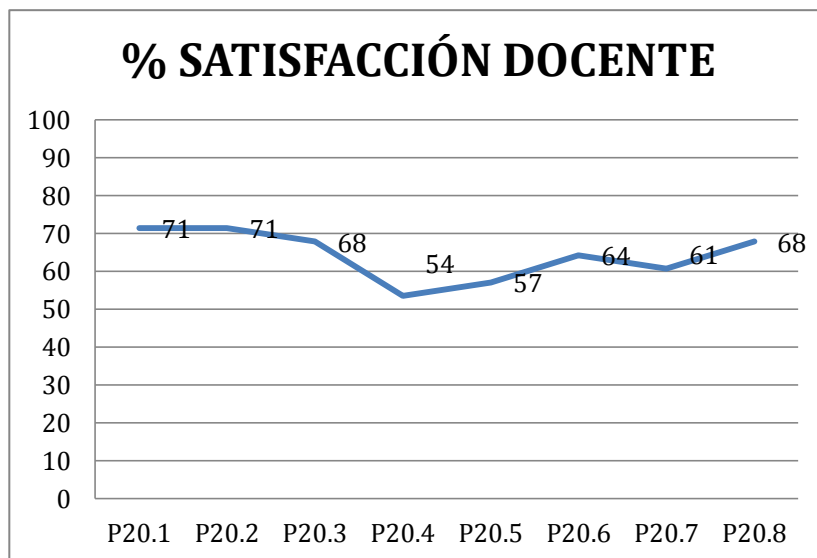
Los docentes tienen un amplio abanico de opciones de trabajo con su título universitario.

3.4 Satisfacción docente

En este apartado se propuso una escala del 1 al 4 para conocer el grado de satisfacción de los docentes en relación a las actividades profesionales a partir de la obtención de su título.

Tabla No.13 y gráfico No.13

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	71
P20.2	3	71
P20.3	3	68
P20.4	2	54
P20.5	2	57
P20.6	3	64
P20.7	2	61
P20.8	3	68



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Existe un alto grado de satisfacción 71% en cuanto los estudios de educación para el ejercicio de la docencia. El progreso social es otro factor con alto grado de satisfacción 71%.

El prestigio obtenido en el entorno laboral y la realización y crecimiento personal tienen un porcentaje alto de satisfacción con el 68%, seguido de la diversidad de actividades y situaciones interesantes que tiene un 64%

La diversidad de empleos tiene un 61% y el salario un 57%. La posibilidad de ascensos tiene un 54% de grado de satisfacción.

Todos los porcentajes son altos lo que nos indica que los profesionales docentes se sienten satisfechos y realizados con su carrera, sin embargo quisieran tener más posibilidad de ascensos y mejorar sus salarios.

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

Se plantearon varias preguntas para cada tarea nombrada y se les pidió a los titulados que calificaran en una escala del uno al cuatro la frecuencia con la que ejecutan dicha tarea, la importancia que le dan a cada tarea y el nivel de formación que consideran que tienen para realizar la tarea. Los directivos calificaron las mismas tareas y bajo la misma escala pero refiriéndose al rendimiento de sus empleados es decir a los titulados. La suma de ese promedio sobre cuatro que en la tabla se muestra con las siglas PN que corresponden a promedio normal, fue transformada a un promedio estandarizado sobre 10 que se muestra en la tabla con las siglas PE que corresponden a promedio estandarizado.

Tabla No.14

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)		F		I		NF	
ASPECTOS		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	64	8,9	68	9,4	66	9,2
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,9	14	8,9	14	8,5
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	19	8,0	22	9,1	21	8,6
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	37	9,2	38	9,4	38	9,4
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	35	8,8	38	9,5	36	9,0
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	19	9,5	20	9,8	19	9,5
7. FORMACIÓN	F	14	7,1	17	8,3	16	8,1

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

Tabla No.15

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)		F		I		NF	
ASPECTOS		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	61	8,5	67	9,4	62	8,6
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,6	15	9,3	13	8,1
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	18	7,7	21	8,8	17	7,0
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	35	8,8	37	9,3	34	8,5
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	32	8,0	35	8,8	32	7,9
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,6	18	9,1	16	8,2
7. FORMACIÓN	F	15	7,5	17	8,4	14	6,9

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Los resultados son una frecuencia de un PE de 8,9 /10 de los titulados versus un 8,5/10 de los directivos. En cuanto a la importancia tenemos un PE de 9,4 de los titulados y un 9,4 de los directivos y el nivel de formación para titulados tiene un PE de 9,2 y directivos un PE de 8,6.

Es decir que los titulados le dan un alto grado de importancia a la preparación de contenidos, y al planificar las actividades buscan diversas técnicas y estrategias, creando así un ambiente propicio para el aprendizaje. Esta metodología en el trabajo es realizada con una alta frecuencia y se sienten preparados para la realización de los mismos. Se ve claramente que los directivos están satisfechos con el desempeño de los docentes pues los promedios tienen una mínima diferencia.

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

La tabla nos muestra un resultado de 8,9 de PE por parte de los titulados y un PE de 8,6 por parte de los directivos en frecuencia. Un PE de de 8,9 titulados y 9,3 directivos en cuanto a la importancia y un 8,5 titulados vs. un 8,1 directivos para el nivel de formación.

Encontramos nuevamente una diferencia mínima en las respuestas de los titulados y los directivos, notándose que los directivos le dan un poco más de importancia a la autoevaluación que los mismos titulados.

La autoevaluación constituye un elemento muy importante para un docente debido a la responsabilidad tan grande que tiene frente a sus alumnos y por ende frente a la sociedad. En esta profesión se trabaja con seres humanos en los que se influye por lo que se debe tomar muy en serio el tema de la autoevaluación.

Revisar constantemente la materia para asegurar que los conocimientos estén correctos y actualizados. Saber aprovechar todas las situaciones que puedan aportar una oportunidad para la enseñanza. Evaluar las competencias alcanzadas por los alumnos y las propias y estar siempre abiertos a sugerencias y a nuevas propuestas educativas con la humildad de reconocer que siempre se puede aprender algo nuevo y mejorar constantemente.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Los resultados que arroja la tabla son en frecuencia un PE de 8,0 para los titulados y 7,7 PE para los directivos, en importancia un PE de 9,1 titulados y 8,8 directivos y en nivel de formación 8,6 titulados 7,0 directivos.

Titulados y directivos le dan alta importancia al tema de la investigación educativa y ambos coinciden en cuanto a la frecuencia, pero el promedio indica que los directivos esperan un mayor nivel de formación por parte de los titulados.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Los resultados son 9,2 de PE para los titulados y 8,8 de PE para los directivos en cuanto a la frecuencia con la que se realizan estas actividades. La importancia es alta tanto para titulados como para directivos pues el promedio estandarizado es de 9,4 y 9,3 respectivamente. En el nivel de formación vemos un punto de diferencia 9,4 PE para los titulados y un 8,5 PE para los directivos. Una vez más los directivos esperan un mayor nivel de formación, sin ser un resultado llamativo ni alarmante pues sigue siendo un promedio alto.

La relación y cooperación entre colegas, el intercambiar opiniones y experiencias es una fuente de nuevas ideas y un abanico de puntos de vista que favorecerá la labor docente. El compromiso con la institución es básico, conocer sus reglamentos y cumplirlos, el trabajo docente se debe desarrollar al margen de los mismos. Adoptar sus metas y objetivos como propios y trabajar para alcanzarlos. Ese sentido de pertenencia es muy motivador, y si se trabaja por una meta en común las probabilidades de alcanzar esa meta son mayores.

3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

En cuanto a la frecuencia tenemos un PE de 8,8 para los titulados y un 8,0 para los directivos, En la importancia observamos un PE de 9,5 para los titulados y un 8,8 para los directivos, es decir que los titulados le dan más importancia a la interacción con los padres de familia que los directivos. Y para el nivel de formación tenemos un PE de 9,0 para los titulados y un 7,9 para los directivos, lo que indica que los directivos esperan más preparación por parte de los titulados.

La participación de los profesores en este tipo de actividades no solo es importante sino necesaria pues la continua interacción con los padres de familia les permite conocer sus expectativas, dudas, opiniones lo que enriquece el trabajo docente ya que esta información es una gran herramienta al momento de planificar y evaluar las clases.

El entorno social de los estudiantes y sus situaciones familiares particulares afectan de forma directa su rendimiento, los eventos sociales y las reuniones con los padres de familia son un excelente espacio para conocer estas realidades y de esa manera intervenir acertadamente para asegurar que la experiencia de aprendizaje de cada alumno se ajuste a sus necesidades individuales.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Las tablas 14 y 15 nos muestran en la frecuencia para los titulados un PE de 9,5 y para los directivos de 8,6 esto indica que el trabajo en equipo es una práctica constante para los titulados y aunque el promedio de los directivos se muestra un poco más bajo indica que reconocen la frecuencia con la que los titulados trabajan en equipo. La importancia para los titulados es de un PE de 9,8 y para los directivos de 9,1 es decir que es un tema importante para ambas partes. Y en cuanto al nivel de formación para los titulados un PE de 9,5 y para los directivos un PE de 8,2, vemos nuevamente que el promedio de los directivos es un poco más bajo.

El trabajo en equipo da a las personas un sentimiento de pertenencia que aumenta su seguridad. El trabajo en equipo permite desarrollar capacidades como el liderazgo, además es ideal porque cada persona tiene aptitudes particulares de manera que donde uno es débil otro le fortalece. Otro punto importante es el desarrollo de habilidades sociales pues cuando se trabaja en equipo la persona debe aprender a

escuchar, a ceder y a hacer escuchar sus opiniones sin imponerse ante las opiniones del resto.

Está claro que el trabajo en equipo permite desarrollar muchas de las nuevas competencias que exigen los directivos hoy en día.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Los resultados fueron para los titulados un PE de 7,1 y para los directivos un 7,5 en cuanto a la frecuencia, los promedios similares en los dos grupos no reflejan un grado de frecuencia óptima. Sin embargo para ambos grupos es importante la formación continua pues los resultados reflejan que el grado de importancia para los titulados obtuvo un PE de 8,3 y para los directivos un 8,4. Y en el nivel de formación se observa un PE de 8,1 para los titulados y un 6,9 para los directivos, esta diferencia indica que los titulados sienten que su nivel de formación los preparo para una continua búsqueda de formación. Los empleadores no coinciden con esta percepción y en esta profesión la formación constante es imprescindible.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- La mayoría de los titulados son mujeres, trabajan en un puesto relacionado a la docencia, en un solo establecimiento y la mayoría tiene un contrato laboral indefinido.
- La mayoría complementa su salario con actividades como las tareas dirigidas o clases de nivelación.
- Los titulados muestran interés por emprendimientos propios.
- Existe necesidad de formación continua por parte de los titulados y de los empleadores.
- Los titulados que poseen un posgrado son minoría
- Los empleadores buscan nuevas competencias en los docentes tales como liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo.
- Los titulados están satisfechos con sus estudios en la UTPL y para los directivos el título de la UTPL es una alta referencia.

4.2 Recomendaciones

- Ofrecer un espacio de formación y especialización con horarios y valores asequibles.
- Incentivar los emprendimientos de los titulados exponiendo sus ideas a centros educativos y auspiciantes que podría interesarse en sus proyectos.
- Dictar seminarios, talleres y cursos sobre nuevas competencias.
- Buscar un espacio donde se combinen todos los puntos anteriores.
- Promover el acercamiento de los estudiantes y recién graduados a la comunidad docente.
- Aprovechar el prestigio y nombre de la Universidad para la difusión y promoción de este tipo de eventos.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: " Programa de Capacitación Intensiva y Acercamiento a la Comunidad Docente para los Titulados en Ciencias de la Educación "

5.1 Justificación

Este estudio nos muestra que el grado de interés hacia la formación continua es alto, pero que muchas veces este interés se ve truncado por la falta de tiempo o recursos económicos pues el valor y el tiempo que se requieren para obtener otro título o una maestría están fuera del alcance de los titulados, más aún para las mujeres que como lo demuestra el estudio son la mayoría, pues estas deben combinar su trabajo con las obligaciones del hogar y la maternidad.

Otra dificultad encontrada es que los centros educativos además del título universitario requieren en sus futuros docentes experiencia y además conocimiento en nuevas competencias.

Por otro lado están las expectativas que tienen los docentes de tener sus propios negocios ligados a la docencia como sus propios centros educativos o centros de nivelación y clases particulares.

Tomando en cuenta los puntos anteriores nace la propuesta de un "Programa de Capacitación Intensiva y Acercamiento a la Comunidad Docente para los Titulados en Ciencias de la Educación" que consiste en una convención donde participen docentes que se encuentren trabajando, docentes recién titulados, estudiantes que se encuentren finalizando su carrera de docencia, y representantes de centros educativos. Y que tendrá como fin la capacitación y actualización de los mismos a través de cursos, talleres y charlas sobre distintos temas de importancia para su formación continua. Además de constituir un espacio para que los docentes y los representantes de centros educativos se conozcan, intercambien ideas e inquietudes y hagan contactos con la finalidad de que encuentren posibles oportunidades de trabajo o personal calificado respectivamente.

5.2 Objetivos

5.2.1 Objetivo General

Realizar un evento de capacitación y actualización de corta duración y a un precio asequible para docentes titulados en Ciencia de la Educación en el que se ofrezcan talleres y cursos con temas de interés y que sea además una oportunidad de acercamiento con la comunidad docente.

5.2.2 Objetivos específicos

- Dictar talleres, cursos y capacitaciones sobre temas de importancia para la docencia y sobre competencias como nuevas tecnologías, liderazgo, trabajo en equipo, para ofrecer así una oportunidad de formación continua y actualización de conocimientos a los docentes o futuros docentes.
- Promover el acercamiento entre representantes de centros educativos y docentes para que ambas partes tengan la oportunidad de hacer contactos y conseguir futuros empleos o personal respectivamente.
- Que el costo de este evento esté al alcance de la mayor cantidad de docentes posible.
- Que la duración del curso les permita participar en el mismo a la mayor cantidad de docentes posible.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

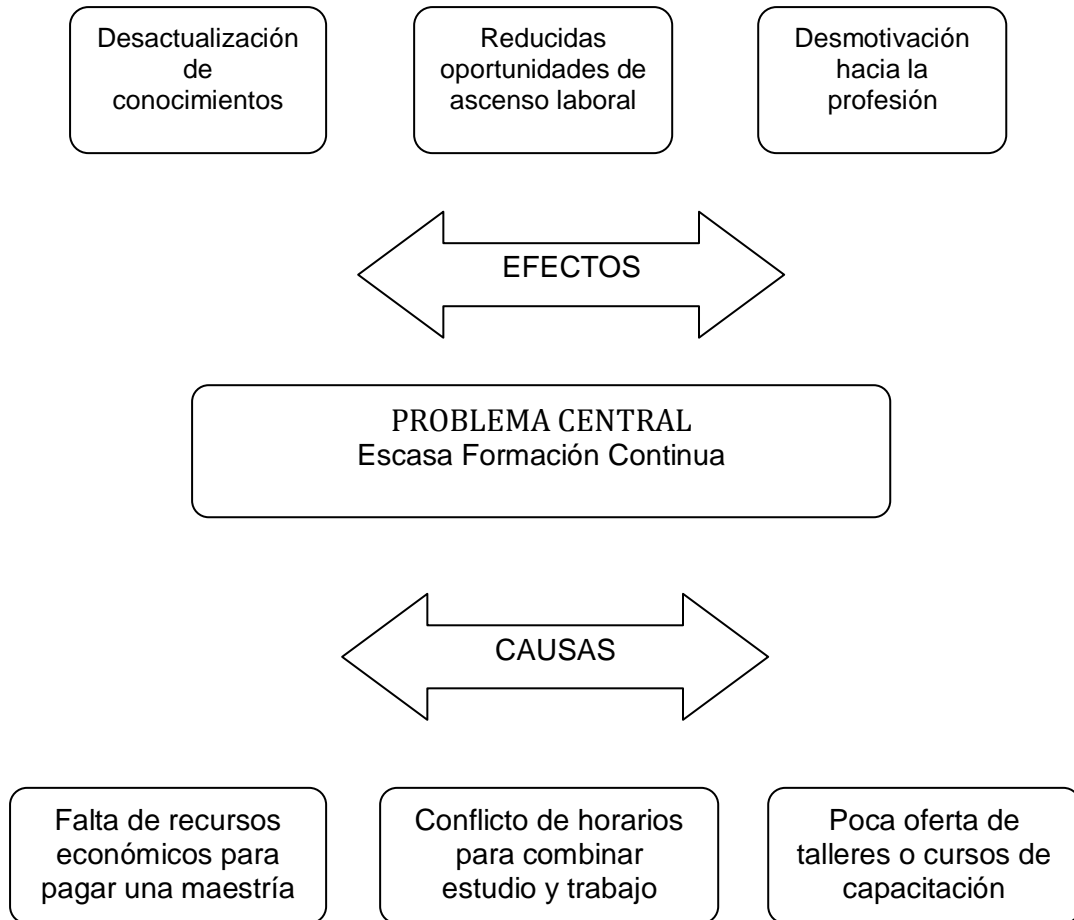
5.3.1 Análisis de involucrados

Tabla No. 16

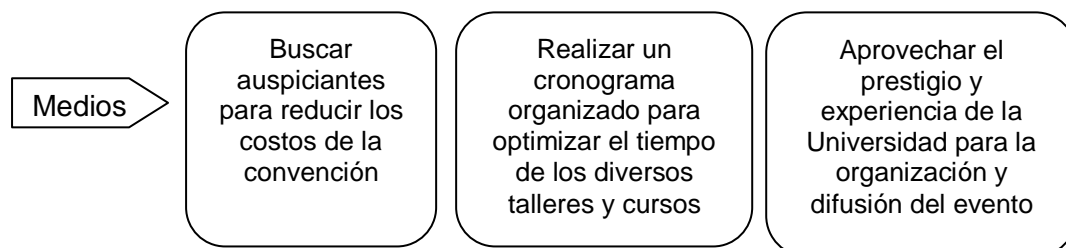
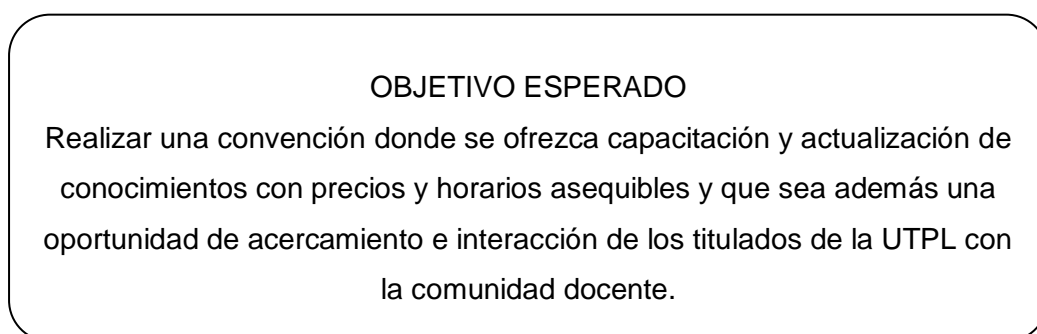
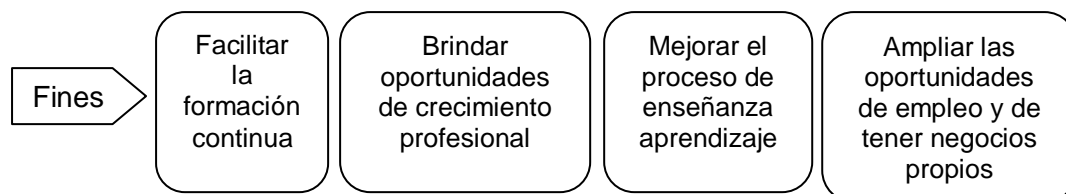
MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
Grupos	Problemas Percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	Estancamiento en el título universitario	Necesidad de formación continua	Falta de recursos económicos y tiempo
	Falta de experiencia	Aumentar las oportunidades de empleo	Dificultad para combinar las prácticas docentes con los estudios.
	Limitaciones para ampliar las oportunidades laborales	Tener más de un empleo	El horario laboral no lo permite
		Realización de emprendimientos propios	Falta de preparación o recursos
Directivos	Falta formación continua y actualización de sus empleados	Aumentar la competitividad de sus empleados con capacitaciones, curso y talleres.	Poca oferta de cursos y talleres
	Escasos conocimientos en nuevas competencias por parte de los empleadores	Conocimiento de otra lengua, tecnología y habilidades sociales	Resistencia por parte de los empleados por falta de recursos económicos y tiempo

Elaboración: María Augusta Jervis Isch

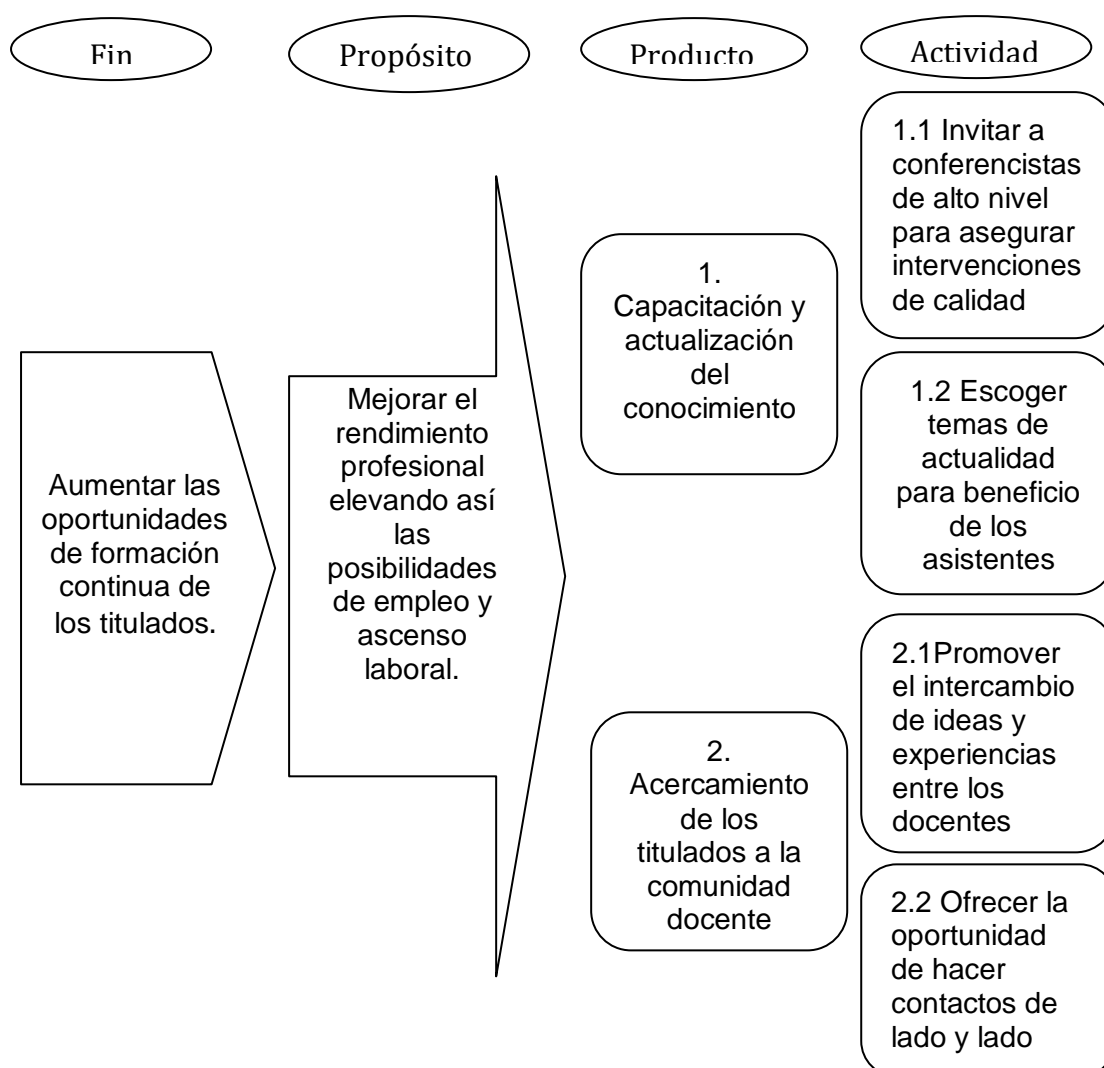
5.3.2 Análisis del problema



5.3.3 Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del Marco Lógico

Tabla No. 17

Resumen Narrativo	Indicador verificable objetivamente (IVO)	Medios o fuente de verificación	Supuestos
Fin: Aumentar las oportunidades de formación continua de los titulados	Satisfacción de los participantes del evento	Encuestas	Docentes más motivados
Propósito: Mejorar el rendimiento profesional elevando así las posibilidades de empleo y ascenso laboral.	Cantidad de asistentes al evento	Fichas de inscripción	Aumento de oportunidades de trabajo
Componentes – Resultados: 1. Capacitación y actualización del conocimiento 2. Acercamiento de los titulados a la comunidad docente	Talleres y conferencias dictadas Porcentaje de participación de docentes y de centros educativos	Informe final del evento Estadísticas basadas en las inscripciones al evento	Profesionales mejor preparados Mejora de las condiciones de inserción laboral
Actividades Principales: 1. Invitar a conferencistas de alto nivel para asegurar intervenciones de calidad 2. Escoger temas de actualidad para beneficio de los asistentes 3. Promover el intercambio de ideas y experiencias entre los docentes	Hojas de vida de los expositores Determinar necesidades de actualización docente Conversatorio con representantes de los docentes y de los centros educativos	Revisión de documentos y trayectoria al momento de invitar a los conferencistas Estudios sobre las últimas tendencias en educación Acta que recoja las ideas principales de el encuentro	Aportes significativos de profesionales con experiencia Docentes actualizados Enriquecimiento de la labor docente

4. Ofrecer la oportunidad de hacer contactos de lado y lado	Trabajos obtenidos a partir del evento	Entrevistas, testimonios	Gremio docente fortalecido por los intereses y metas en común
---	--	--------------------------	---

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>Capacitación y actualización del conocimiento</p> <p>Acercamiento de los titulados a la comunidad docente</p>	<p>- Organizar la logística de evento.</p> <p>-Escoger los temas a tratar y los expositores a invitar.</p> <p>-Presupuestar y financiar el evento.</p> <p>-Difundir el evento.</p>	<p>-Realizar un cronograma de actividades</p> <p>-Conformar un comité que se encargue de los contenidos y material del evento</p> <p>-Conformar un comité de comercialización.</p> <p>-Conformar un comité de difusión.</p>	<p>-Cumplimiento del cronograma establecido.</p> <p>-Revisión y aprobación de los temas e invitados.</p> <p>-Informe de presupuesto y ventas para verificar viabilidad del proyecto y el cumplimiento de las metas establecidas.</p> <p>-Medición del tiempo y la calidad de la exposición mediática.</p>	<p>El presupuesto deberá contemplar: La sede, personal que trabajará en el evento, materiales, valor que cobren los conferencistas, difusión del evento e imprevistos.</p> <p>El comité de comercialización buscará auspiciantes para reducir los costos del evento.</p>	<p>El programa durara dos días, se sugiere viernes y un sábado para facilitar la asistente a las personas que trabajan.</p>



6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España .
- ANECA, a. N. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.
- Avalos, B. (2009). Las instituciones Formadoras de Docentes y las Claves para formar Buenos Docentes.
- Chagoyan, P. (2003). Formación del profesorado.
- Educación, M. d. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.
- Gonzales, A. Araneda Nelson, Hernandez Jorge, Lorca Jorge. (2005). Inducción Profesional Docente. Valdivia
- Marcelo, C (2007). Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores Principiantes. Docencia. Revista # 33
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. . Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. .
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Chile: CEPAL.

7. ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos utilizados

Encuesta a Titulados

Encuesta a titulados: CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA																						
  UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Modalidad Abierta y a Distancia ENCUESTA A TITULADOS																						
Señor(a) Encuestado(a):																						
La encuesta que se presenta a continuación, pretende conocer las características laborales del docente profesional titulado en Educación Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica. La información que se obtenga, será de gran ayuda para :																						
*Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.																						
*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL																						
Su criterio es importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.																						
INDICACIONES: Marque con una X y complete según corresponda:																						
Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.	_____																					
Número telefónico.	_____																					
2. EDAD	_____																					
3. SEXO	<table border="1"><thead><tr><th>Masculino</th><th>Femenino</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	Masculino	Femenino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
Masculino	Femenino																					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																					
4. MARQUE CON UNA X EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO	<table border="1"><thead><tr><th colspan="4">SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO</th><th colspan="3">TIPO DE EDUCACION</th></tr><tr><th>Fiscal</th><th>Fiscomisional</th><th>Particular</th><th>Municipal</th><th>Regular</th><th>A distancia</th><th>Propios derechos</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				TIPO DE EDUCACION			Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal	Regular	A distancia	Propios derechos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				TIPO DE EDUCACION																		
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal	Regular	A distancia	Propios derechos																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
5. INDIQUE EL AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:	<input type="text"/>																					
6. INDIQUE EL AÑO DE EGRESO DE LA UNIVERSIDAD:	<input type="text"/>																					
7. INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA LICENCIATURA EN ED. BÁSICA	<input type="text"/>																					
8. INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE TRABAJA EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA	<input type="text"/>																					
9. MARQUE CON UNA X LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN LA QUE SE ENCUENTRA																						
9.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	<input type="checkbox"/>																					
9.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica	<input type="checkbox"/>																					

9.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación									
9.4	Buscando el primer empleo									
10.	¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR? Escriba su respuesta sobre la línea.									

11.	DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN									
11.1	Educación Inicial									
11.2	Educación General Básica									
11.3	Bachillerato									
11.4	Universidad									
11.5	ONG's									
11.6	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones)									
12.	MARQUE CON UNA EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px;">1</td> <td style="width: 20px;">2</td> <td style="width: 20px;">3</td> <td style="width: 20px;">4</td> </tr> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4				
1	2	3	4							
13.	SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN 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: (Indique cuál)									
14.	INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/ UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a décimo Año de EGB):									
15.	INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN ASIGNADO A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN (En los ítems c, d, e y f, indique la frecuencia).									
15.1	¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 80px;">NÚMERO DE HORAS</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	NÚMERO DE HORAS							
NÚMERO DE HORAS										
15.2	¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 80px;">NÚMERO DE HORAS</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	NÚMERO DE HORAS							
NÚMERO DE HORAS										
15.3	¿Cuántas horas de Sesiones de juntas de área asiste?	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 80px;">NÚMERO DE HORAS</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	NÚMERO DE HORAS							
NÚMERO DE HORAS										
15.4	Número de horas de Sesiones de juntas de curso	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 30%;">I Quimestre</td> <td style="width: 30%;">II Quimestre</td> <td style="width: 40%;">TOTAL</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Quimestre	II Quimestre	TOTAL					
I Quimestre	II Quimestre	TOTAL								
15.5	Número de horas que Sesiones de comisiones permanentes	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 30%;">I Quimestre</td> <td style="width: 30%;">II Quimestre</td> <td style="width: 40%;">TOTAL</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Quimestre	II Quimestre	TOTAL					
I Quimestre	II Quimestre	TOTAL								
15.6	Número de horas que usted dedica a su actualización profesional: certificada y reconocida por el Ministerio de Educación.	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 80px;">año</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	año							
año										

16. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumérelas del 1 al 9 (o 10), donde 1 es la mayor opción y 9 (o 10) es la menor opción. En el apartado 16.10 se ha dejado un espacio para que usted coloque otra opción de trabajo que usted considere pertinente.

16.1	Rector	
16.2	Gerente de ONG	
16.3	Consultor Educativo	
16.4	Cargo burocrático	
16.5	Asesor	
16.6	Investigador	
16.7	Docente de Educación Básica	
16.8	Docente de Bachillerato	
16.9	Docente Universitario	
16.10	Otro: especifique	

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN	
1	Nada satisfecho
2	Poco satisfecho
3	Algo satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho
6	Totalmente satisfecho

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

	1	2	3	4	5	6
17.1						
17.2						
17.3						
17.4						
17.5						
17.6						
17.7						
17.8						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Encuesta para Titulados y Empleadores



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

Señor(a) Encuestado(a):

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

* Caracterizar las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y la del empleador.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, por lo que se solicita marcar un valor en cada tarea y en cada valoración, de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN

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

NOTA: El espacio al final de cada uno de los aspectos investigados (a, b, c, d, e, f, g y h) es para que usted coloque alguna tarea relacionado con los diferentes aspectos que se haya omitido y que usted considere pertinente.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE PARA EMPLEADORES Y TITULADOS

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

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

	49	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	f		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 2: Ficha de contacto para titulados y empleadores

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

Anexo 3: Evidencias Fotográficas



Directora y docente del Centro Educativo Parroquial Rosario del Alcázar No.1 en la ciudad de Quito.



Silvia Cedillo docente del Instituto Niño Jesús de Praga en la ciudad de Quito.



Marco Vinicio Catota docente de la Unidad Educativa Municipal Sucre en la ciudad de Quito.



Director de la Unidad Educativa Municipal Sucre cumplimentando la encuesta.



Enma Clemencia Cerón docente de la Unidad Educativa La Dolorosa de Fe y Alegría en la ciudad de Quito.



Directora de la Unidad Educativa La Dolorosa de Fe y Alegría en la ciudad de Quito.