



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Ramos Silva, Alexandra Jaquelin

DIRECTORA: Herrera Armijos, Doris Paola, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

Herrera Armijos Doris Paola

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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 Ramos Silva Alexandra Jaquelin, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2013

.....

Directora del Trabajo de fin de carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ramos Silva Alexandra Jaquelin, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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 institucional (operativo) de la Universidad".

.....
Ramos Silva Alexandra Jaquelin
AUTORA
C.I. 1711410306

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi Dios Todopoderoso que me ha permitido llegar a este momento tan especial en mi vida, quien me ha dado suficiente paciencia, valor, fortaleza y sabiduría para seguir adelante y no desmayar en el camino.

De igual forma dedico esta tesis a mis padres y familia que siempre me apoyaron en todo momento con sus consejos, y dándome valor suficiente para culminar mis estudios.

Y muy especial a mi querida hija, que estuvo incondicional a mi lado dándome aliento y fortaleza. No me permitió que desistiera sino que siga adelante, ella fue el pilar fundamental en mi vida, me decía “usted es mi ejemplo”.

Ramos Silva Alexandra Jaquelin

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios Todopoderoso por darme vida, fortaleza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

También agradezco a mis padres que estuvieron ahí en esos momentos que decaía para darme confianza y brindarme apoyo con ese amor incondicional corrigiéndome faltas y celebrando mis triunfos.

A mi hija, que vino a este mundo a darme fortaleza para seguir preparándome con su cariño y amor tan especial, que me dio los alientos para seguir adelante y no desistir en mi objetivo, que era terminar mi carrera universitaria.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por permitirme crecer profesionalmente, con sus enseñanzas y formación educativa transformándonos en buenos profesionales.

Y a todas esas personas que directa o indirectamente estuvieron apoyándome y desean que siga adelante, MUCHAS GRACIAS.

Ramos Silva Alexandra Jaquelin

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa sobre la educación Superior y el mercado de trabajo en España.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores De facilitación y de obstaculización.....	8
1.3. Inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño Profesional e infraestructura.....	12
1.5. Formación del profesorado: relatos y modelos entramados.....	14
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	16
1.7. La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el Enfoque por competencias.....	18
1.8. El maestro, su formación y su rol en la educación contemporáneas en Ecuador.....	20
1.9. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	22
1.10. La inducción profesional de María: Una etnografía.....	24
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	26
2.1. Diseño de la Investigación.....	27

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumento de investigación.....	27
2.2.1. Métodos:	27
2.2.2. Técnicas:	27
2.2.3. Instrumentos:	28
2.3. Preguntas de investigación.	28
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y Muestra.....	29
2.6. Recursos: Humanos. Institucionales, materiales y económicos.....	30
2.6.1. Talento humano.....	30
2.6.2. Institucionales.	30
2.6.3. Materiales.....	30
2.6.4. Económicos.	31
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
CAPÍTULO III INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS 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
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	35
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.....	38
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	41
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.....	41
3.3. Valoración docente de la profesión.....	42
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el Titulado.....	42
3.4. Satisfacción docente.....	43
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.....	44
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	45

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el Titulado.....	47
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.....	50
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	52
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo...	53
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	54
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
4.1. Conclusiones.....	57
4.2. Recomendaciones.....	58
CAPÍTULO V PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA.....	60
5.1. Justificación.....	61
5.2. Objetivos.....	62
5.3. Metodología: matriz del Marco Lógico.....	62
5.3.1. Análisis de involucrados.....	63
5.3.2. Análisis de problema.....	65
5.3.3. Análisis de objetivos.....	66
5.3.4. Análisis de estrategias.....	67
5.4. Plan de acción (etapa de planificación).....	68
5.4.1. Matriz marco lógico.....	68
5.5. Resultados esperados.....	70
5.6. Bibliografía de la propuesta.....	72
5.7. Anexos de la propuesta.	73
CAPÍTULO VI BIBLIOGRAFÍA.....	75
CAPÍTULO VII ANEXOS.....	
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados.....	76
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	77
Anexo 3: Evidencias fotográficas.	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Listado de docentes titulados y el lugar donde laboran.	33
Tabla 2: Ubicación geográfica.....	34
Tabla 3: Edad.....	34
Tabla 4: Sexo.....	35
Tabla 5: Sostenimiento del establecimiento donde realizaron los estudios de bachillerato.....	35
Tabla 6: Tipo de educación.....	36
Tabla 7: Títulos alcanzados.....	37
Tabla 8: Establecimiento donde trabaja.....	38
Tabla 9: Cargo actual del titulado.....	39
Tabla 10: Sostenimiento del establecimiento.....	40
Tabla 11: Tipo de contrato laboral.....	40
Tabla 12: Satisfacción docente.....	43
Tabla 13: Baremo de tareas del docente (Directivo).....	44
Tabla 14: Baremo de tareas del docente (Titulado).....	44
Tabla 15: Aspecto metodológico-didáctico (Titulado).....	45
Tabla 16: Aspecto metodológico-didáctico (Directivo).....	46
Tabla 17: Autoevaluación práctica docente (Titulado).....	47
Tabla 18: Autoevaluación práctica docente (Directivo).....	47
Tabla 19: Investigación educativa (Titulado)	49
Tabla 20: Investigación educativa (Directivo).....	49
Tabla 21: Actividad académica, normativa y administrativa (Titulado).....	50
Tabla 22: Actividad académica, normativa y administrativa (Directivo).....	51
Tabla 23: Interacción profesor, padre de familia y comunidad (Titulado).....	52
Tabla 24: Interacción profesor, padre de familia y comunidad (Directivo).....	52
Tabla 25: Profesor y trabajo en equipo (Titulado).....	53
Tabla 26: Profesor y trabajo en equipo (Directivo).....	53
Tabla 27: Formación (Titulado).....	54
Tabla 28: Formación (Directivo).....	54
Tabla 29: Matriz de involucrados.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ubicación geográfica.....	33
Gráfico 2: Edad.....	34
Gráfico 3: Sexo.....	35
Gráfico 4: Sostenimiento del establecimiento donde estudio.....	35
Gráfico 5: Tipo de educación.....	36
Gráfico 6: Título alcanzados.....	36
Gráfico 7: Establecimiento que trabaja.....	38
Gráfico 8: Cargo actual.....	39
Gráfico 9: Sostenimiento del establecimiento donde trabaja.....	40
Gráfico 10: Tipo de contrato laboral.....	41
Gráfico 11: Opción de trabajo.....	42
Gráfico 12: Opción de trabajo.....	42
Gráfico 13: Opción de trabajo.....	42

RESUMEN

Para la presenta investigación se formuló un conjunto de interrogantes y gestiones orientadas a conocer la realidad laboral de los titulados de la UTPL, agradecemos a la Universidad Técnica Particular de Loja. La investigación fue en la provincia de Cotopaxi y Pichincha, población de 1849 y muestra de 6 titulados, entre el 2007 - 2012.

Para la obtención de los datos se aplicaron técnicas de observación, encuestas y entrevistas, cuyos resultados permitieron detectar que existen falencias en la formación referente a la baja frecuencia a asistencia a cursos, específicamente al conocimiento de otra lengua. Así la 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 UTPL; se dirige a plantear un “Programa motivacional de formación del docente titulado en el conocimiento óptimo de una segunda lengua como la nativa”.

El interés se centra en proveer herramientas útiles tomando en cuenta que la formación constante del docente titulado mejora su estatus laboral y social, como contribuye a la “calidad y calidez de la educación”.

PALABRAS CLAVES: Realidad laboral, formación del docente titulado, programa motivacional, conocimiento óptimo de una segunda lengua, calidad y calidez de la educación.

ABSTRACT

For this investigation a set of questions and procedures designed to meet the employment situation of graduates of UTPL was formulated, we thank the Technical University of Loja. The investigation was in the province of Cotopaxi and Pichincha, population 1849 and shows 6 graduates between 2007 - 2012.

For data collection techniques of observation, surveys and interviews were applied, the results allowed to detect that there are shortcomings in training concerning the low frequency to attending courses, specifically knowledge of another language. So Proposition Educational intervention from case studies in undergraduate science education at the mention of Basic Education UTPL; addresses pose a "motivational teacher training program entitled the optimal knowledge of a second as the native language".

The focus is on providing useful tools considering that the constant training of teachers entitled improving labor and social status, as contributing to the "warmth and quality of education."

KEYWORDS: Job Reality, teacher training entitled, motivational program, good knowledge of a second language, warmth and quality of education

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, la educación en América Latina tiene el gran desafío de implementar políticas para mejorar la situación y profesionalismo de los docentes, a través de salarios equilibrados y ambientes laborales dignos y justos. En Ecuador, la Educación Superior busca formar profesionales competentes, reflexivos, dedicados y perseverantes que respondan a los perfiles en el ámbito de la educación, para lo cual es pertinente recalcar el rol que desempeñan los docentes, puesto que son ellos los actores principales en el mejoramiento de la calidad educativa. Ante esta realidad, la Universidad Técnica Particular de Loja, pionera de la Educación Superior a Distancia en el Ecuador, ha emprendido una gran labor de investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2007-2012, en este caso, en las provincias de Cotopaxi y Pichincha, a seis titulados.

Este tipo de investigación, a la UTPL le fortalece la relación de lo académico con la comunidad y favorece, además, la toma de decisiones como institución, ya que ha sabido durante su larga trayectoria educativa brindar calidad, porque la universidad debe rendir cuentas a la sociedad ecuatoriana. De ahí la importancia en la realización de esta investigación, que es lograr tener conocimiento real de la actividad profesional de los titulados de la UTPL, de la escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, así comprobar si ellos están desempeñándose en el ámbito de la docencia o en alguna área a fin y a partir de los resultados poder proponer lineamientos que permitan estar a la vanguardia de la necesidades de formación que merece el ejercicio docente.

En la presente investigación se presentaron algunos inconvenientes como la insuficiente información para localizar a los 7 titulados y, posteriormente, dificultades para llegar al lugar en donde viven y laboran aun así se logró cumplir el principal objetivo: Elaborar una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Además se debe anotar los objetivos específicos que sirvieron de guía fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación que 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.

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

Estos objetivos propuestos se cumplieron en su totalidad permitiendo un análisis de los resultados, mediante el uso de técnicas de observación, encuestas y entrevistas así como una metodología apropiada para el caso. Así se contó con datos reales que permitieron llegar a conclusiones y recomendaciones para ampliar la oferta académica, basadas en las necesidades de actualización que los profesionales de la docencia señalaron en las encuestas aplicadas, y conocer las expectativas que tienen los directivos de las instituciones en donde laboran los titulados, en cuanto a su desempeño y necesidades de los profesionales. Pero principalmente el cumplimiento de dichos objetivos ha permitido plantear la “Propuesta de Intervención Educativa” relacionada al fortalecimiento de la formación constante, en este caso en la asistencia a cursos respecto al conocimiento de otra lengua. Así se ha planteado un “Programa motivacional de formación del docente titulado en el conocimiento óptimo de otra lengua como la nativa”.

Se utilizó el método sintético el cual permitió elaborar lo esencial de los artículos planteados por la UTPL y el estudiante; el investigativo mediante la observación y de campo (encuestas y entrevistas). Además fue necesario el método estadístico que fue el primer paso para identificar el problema y finalmente, el método de análisis de los resultados obtenidos para posteriormente elaborar la Propuesta de Intervención Educativa.

La presente investigación ha sido una experiencia enriquecedora que permitió conocer de cerca el desempeño actual de los docentes graduados en la escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. Constatar que la universidad donde se formaron está pendiente de ellos sabiendo que los preparó para enfrentar desafíos profesionales que exige la sociedad en la que vivimos. Además porque forma parte del estudio que la UTPL tiene trazado y ha permitido evaluar el perfil real del titulado y con estos resultados permitirá replantear las competencias académicas, científicas y el aprendizaje para mejorar el rendimiento profesional.

Se espera así que esta investigación sea un aporte positivo, significativo e inolvidable para la docencia ecuatoriana, muy especial para las personas que tengan la oportunidad de leerlo.

CAPÍTULO I. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

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., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009)

A partir de 1960 la sociedad española entra en una época de profundo cambio, generado por el desarrollo económico, cultural y social. Empieza el progreso y con él se afianza un nuevo tipo de lenguaje alejada de la temática de la guerra civil. Es evidente que desde el inicio de la transición política de la educación universitaria ha experimentado grandes cambios, impulsados por la Ley General de Educación de 1970, que buscó la modernización del sistema y estructuró los estudios en tres ciclos; la Ley de Reforma Universitaria (LRU)

En 1983, desarrolló el precepto constitucional de la autonomía universitaria, y la que está vigente en la actualidad es la Ley orgánica de Universidades (LOU) del 2001, incrementar el grado de autonomía de las universidades y establecer los cauces necesarios para fortalecer las relaciones y vinculaciones recíprocas entre la universidad y la sociedad.

Las enseñanzas superiores, eran la clave para conseguir un empleo apto y seguro, pero no reconocen las nuevas necesidades de los competitivos mercados. El cual consiste en el análisis de dos elementos: 1) Transcripciones de los grupos realizados a titulados y empleadores, 2) Escritos publicados desde las administraciones educativas y diferentes estudiosos del tema.

El estudiante le interesaba obtener un título con conocimientos garantizados con verdaderas posibilidades profesionales, al no lograrlo le genera confusión, angustia, frustración y resentimiento hacia las universidades.

La empleabilidad se basa en la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación, de formación que se les presenten con miras a encontrar, conservar un trabajo digno, adaptándose a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Las empresas exigen a sus candidatos, habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, entre otras. Por lo que consideran esencial fortificar el papel de las tutorías en el seno tanto de las universidades como de las prácticas en las empresas, impulsar el diálogo entre universidad y empresa, realizar controles, evaluaciones. La universidad es la encargada de adiestrar y disciplinar a la futura mano de obra de las empresas.

Tras analizar el discurso de los empresarios españoles en los grupos de discusión, podemos interpretar que desde su punto de vista, el principal problema de los jóvenes contratados no es su formación, sino su falta de actitud ante el trabajo, falta de habilidades sociales, bastante alejadas de las competencias teóricamente exigibles en la denominada sociedad del conocimiento, donde el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión.

El mercado es cada vez más competitivo, los profesionales nuevos van a poner en práctica todo lo instruido por la universidad, pero muchos de ellos se sienten desorientados con respecto al mercado laboral que les espera, donde existe un aumento de titulados muy preparados, con pocas plazas de trabajo, con empleadores exigentes que desean que sean competentes con experiencia, las prácticas realizadas en las universidades no son aceptadas como experiencia; se preguntan los universitarios ¿Cómo vamos a encontrar experiencia si no nos dan la oportunidad?, esta es una de las interrogantes de los titulados.

Las universidades privadas estimulan a sus alumnos con una serie de valores como la iniciativa, la responsabilidad y el sacrificio por medio de las prácticas. En cambio las universidades públicas dan más teoría que práctica.

En el sector público existen pocas plazas para muchos aspirantes, ventaja de acceder a un puesto de trabajo estable y seguro, con horarios compatibles con la vida familiar, algo que valoran especialmente las tituladas. Todas estas vivencias de los titulados españoles, se asemeja a la realidad que viven los titulados en el Ecuador, al finalizar la universidad existen muchos factores que dificultan la inserción laboral en el país.

Es evidente el resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y, como culminación de este proceso, resentimiento hacia la Universidad. La entrevista personal, demostrados los conocimientos, sigue contacto entre empresa y joven universitario. Se da una enorme importancia a la actitud y disponibilidad del titulado en esta entrevista, dando por hecho la formación técnica y relativizando el expediente

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

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

La problemática relacionada a la brecha existente entre el mundo educativo y el mundo del trabajo de los titulados en España afirman que hay gran conflicto para realizar una inserción laboral rápida y agradable, esto se debe a que hay factores que juegan un papel predominante a la hora de que un titulado recién incorporado encuentre trabajo.

El mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo proceso de innovación y de cambio “profesional flexible” para una sociedad del conocimiento con nuevas habilidades profesionales. El estudio indaga en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral.

Dado que ser universitario no garantiza una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo acceso al mundo laboral, en sentimiento de miedo, temor e inhibición. El desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado flexible por parte de los titulados superiores. La formación no se orienta sistemáticamente a la cobertura de las principales competencias demandadas. ANECA (marzo 2007:46). El proyecto REFLEX, destaca que los titulados universitarios de España tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

La metodología cualitativa, mediante el recurso de grupos de discusión, trata de captar las principales situaciones desde las que se producen los discursos en relación con un problema o situación, metodología no es de orden estadístico sino estructural. Al finalizar los estudios universitarios, la carga psicológica que conlleva, dada que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal, la transición de la universidad al mundo laboral se vive y experimenta de maneras diversas con: impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento, temor.

Los conocimientos necesarios para el trabajo y las competencias para el desempeño de las tareas laborales se adquieren a través del propio trabajo.

Al buscar empleo, la dificultad es la congruencia de los perfiles que demanda el mercado, las competencias, precariedad del mercado; las estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo: ANECA (2007) INEM y otras agencias de búsqueda de empleo, envío directo de currículos, utilización de internet, realización de prácticas y contactos personales. Los factores que intervienen en la inserción laboral, expediente académico y nuevas competencias flexibles son factores con poca relevancia, con mayor relevancia son el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero, poseer un máster o postgrado, disposición activa, o rasgos de personalidad apropiados para el puesto que opta. Los itinerarios profesionales seguidos por los titulados en la inserción laboral son: empleo en empresas privadas, empleo en empresas públicas (estabilidad y calidad de vida) y autoempleo (familia y ayudas públicas).

El cambio importante es la consideración sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral. Rompiendo con los vínculos tradicionales de la mujer al trabajo doméstico, una forma de independencia y liberación. Los obstáculos a la maternidad se identifican sobre todo en la empresa privada. Las mujeres al acceder a empleos tradicionalmente masculinos tienen dificultades. El que exista amparo público al empleo conlleva la ventaja de animar a las empresas a contratar gente joven y a formarla, lo que permite la superación del obstáculo de falta de experiencia.

La dificultad de la inserción laboral, la brecha entre la universidad y el mercado laboral son: 1) El constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados, por cuando al salir de la universidad no tiene experiencia, al trabajar la adquieren. 2) La elevada edad con que se acaban los estudios. 3) El desconocimiento del mundo laboral y las opciones profesionales de la carrera realizada.

Los titulados no valoran la formación universitaria recibida, consideran que la teoría no es apta para el mundo laboral, obsoleto, además descubren, reconocen la carencia actitudinal, motivacional, una vez finalizados los estudios y situados ante el camino del mundo laboral, sienten miedo, temor y alejamiento. Por lo tanto, los titulados no le dan importancia al trabajo, sino el ocio y el tiempo libre, el trabajo es un elemento instrumental simplemente que le ayuda a su ocio, las mujeres al trabajar se sienten independientes pero también aparecen conflictos familiares con el trabajo y la maternidad. La entrevista es la actitud personal, es considerada la fase decisiva en el proceso de inserción laboral. Los titulados mantienen una actitud menos temerosa y privada, y han adquirido conocimientos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

1.3 Inserción profesional de los docentes.

Avalos, Beatrice. (2009)

En América latina, los primeros estudios sobre inserción docente, data en los años ochenta. Los docentes en la educación pública, dejaron de ser empleados del estado para pasar a depender de autoridades municipales, un golpe a su identidad como servidores públicos. El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. El macro-sistema educacional son las reformas y contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente y modificaciones de las reformas anteriores. Esto afecta a los docentes, tomar responsabilidad de la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia a través de mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos. La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo, lo encuentren por tiempo limitado y rotar de establecimiento en establecimiento, en esta situación la capacidad adquirida durante la formación inicial se va debilitando.

La ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia, lo ideal sería la reducción de horas de trabajo para que el docente nuevo se afiance en sus enseñanzas, preparación y cumplimiento de sus obligaciones de mejor forma, pero esto no ocurre en la realidad.

La identidad profesional docente, es un proceso de construcción personal de sentido de respecto al trabajo de enseñanza y la elevación del mismo como tarea, de por lo menos mediano plazo, condiciones en que permita preguntar y recibir ayuda, de profesores con mayor experiencia, para preparar sus clases y conocer a sus alumnos. Y ello conlleva en la decisión de permanecer o no en la docencia, contando con políticas que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

La situación de América latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitado, por muchas razones, programas de formación inicial son débiles y requieren atención prioritaria por parte de las políticas, no

siempre se dispone de mentores o tutores preparados para ello, con capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo del nuevo docente, por tanto, estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginarias diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

La formulación de políticas para docentes, el reconocimiento de la inserción a la docencia como etapa con sentido propio, un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, e idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento, políticas explícita de inducción y una estrategia de implementación, en muchos países ya empieza a ocurrir.

Un sistema de evaluación externo mal llevado puede tener efectos contrarios a los que se requiere lograr (Perú), Chile está en discusión el implementar progresivamente un sistema de inducción que culmine con la primera evaluación docente ya instalada en el sistema. La visión del nuevo maestro, como alguien listo para ser autónomo y experto, con entusiasmo y motivación comienza su carrera, pero que en relación a los contextos singulares de inserción posee grados variables de preparación y experiencia.

Cuando un docente empieza su vida profesional en una institución educativa, debe ser listo, íntegro, entusiasta y motivador, construir y reconstruir su identidad profesional, preguntar y recibir ayuda de sus compañeros de trabajo, le llevara más tiempo para adaptarse a su nuevo trabajo, encontrara dificultades que irá resolviendo con el paso del tiempo. No todos sus compañeros estarán prestos a ayudarlo y sacarle de sus dudas, cada sistema educativo es diferente en América Latina, estos sistema son evaluados con regularidad. En el Ecuador se está evaluando en todos los ámbitos a la educación.

La importancia de la primera inserción laboral de los docentes sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

1.4 Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e Infraestructura

Ministerio de educación. (2012)

Orellana C. (2010) “En estudios realizados por un periodista ecuatoriano se indica que la situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada por el grado de analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico”.

Los estándares de calidad educativa orientan, apoyan y monitorean el sistema educativo para su mejoramiento, así tener una educación de calidad y calidez. Los tipos de estándares necesarios para lograr los aprendizajes deseados son:

Gestión Escolar, hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Desempeño Profesional, orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, son usados para: guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Estándares de Aprendizaje, son logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato, organizados en cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen cinco niveles:

Terminar el primer año de Educación General Básica (Nivel 1).

Terminar el cuarto año de Educación General Básica (Nivel 2).

Terminar el séptimo año de Educación General Básica (Nivel 3).

Terminar el décimo año de Educación General Básica (Nivel 4).

Terminar el tercer año de Bachillerato (Nivel 5).

Infraestructura Escolar, requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Y todos estos estándares: Están planteados dentro del marco del Buen Vivir; Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Estándares de calidad educativa, todos los docentes debemos estar capacitados para afrontar los retos del cambio, cumpliendo los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación, respetando la diversidad de culturas, aplicando procesos y prácticas institucionales inclusivas y capacitarnos continuamente, porque el país quiere gente capacitada, responsable, con ética, con criterio y espíritu de seguir adelante trabajando en equipo y poder tomar decisiones efectivas.

El diseñar e implementar sistemas de evaluación, ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas, mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la Educación e informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo son acciones que atañen a los estándares de calidad educativa.

Es necesario la implementación y la aplicación de estándares de calidad pues solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

1.5 Formación del profesorado: relatos y modelos entramados.

Álvarez, Z. Porta, L. Sarasa, M. (2011)

Se manifiesta como debe ser un buen docente. Los métodos de la docencia de calidad incluyen los actos de tres categorías de práctica: los actos lógicos involucran la destreza de lograr especificar, señalar, explicar, corregir e interpretar.

Los actos psicológicos de la relación docente-alumno implican que el primero motiva, alienta, recompensa, planifica o evalúa a un nivel de excelencia. Los actos morales refieren a cualidades que el profesor exhibe o anima, tales como la honestidad, la tolerancia, el respeto o la pasión.

Un buen docente debe profundizar los procesos de pensamiento y comprensión para lograr que sus estudiantes consigan pensar independientemente. Abre las aulas a los demás basándose en su pensamiento y prácticas, con las experiencias no solo de él, sino de sus estudiantes de manera apasionada al conocimiento, entre las cosas con la tecnología, los desafíos y los cambios.

Dispuesto a ayudar o guiarlos en sus procesos de aprendizaje, evidenciando en la manera en que crea las condiciones necesarias para que la comunicación sea abierta y fluida, fuera y dentro de la clase; preocupación, esfuerzo, compromiso y responsabilidad, un docente debe relacionarse con otros, de responder a otros, de no juzgar a otros, escuchar al otro, sin tratar de dar consejos (técnica de Active Listening).

Pasión e interés por la docencia o la asignatura que imparte, un docente preparado la clase, se entusiasma y la pasión que le pone a su trabajo. Observando si lo que imparte están comprendiendo, un aprendizaje profundo, duradero y de calidad; respeto por los estudiantes; generación de un clima de clase favorable al aprendizaje; desafíos planteados a los estudiantes para lograr la excelencia; claridad expositiva y explicativa; flexibilidad y tolerancia.

Un buen docente debe ayudar o guiar a los estudiantes en sus procesos de aprendizaje; preocupación, esfuerzo, compromiso y responsabilidad; pasión e interés por la docencia o la asignatura que imparte; respeto por los estudiantes; generación de un clima de clase favorable al aprendizaje; desafíos planteados a los estudiantes para lograr la excelencia; claridad expositiva y explicativa; flexibilidad y tolerancia. No cabe duda de que todas las encuestas señalan estas cualidades (Álvarez, Z., Porta, L., & Nyssen, J. (2012).

Formación del profesorado: relatos y modelos entramados, es muy interesante por su forma, contenido, los relatos de un buen docente.

Debe poseer los tres actos: lógicos, psicológicos y morales, debe involucrarse con el ambiente educativo explicando, interpretando, motivando, planificando y evaluando con excelencia mediante honestidad, tolerancia, respeto y pasión.

Estableciendo un buen clima en el aula, con armonía, calidez, dinamismo, demostrando que sabe su clase, preocupándose de los estudiantes que realizan su mayor esfuerzo.

La formación del docente es muy beneficiosa en el desarrollo de las competencias profesionales, quien las adquiere durante su inserción al mundo laboral, con identidad propia, innovación, criterio y estableciendo una relación de comunicación en el ámbito del aula con sus alumnos.

1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Weller, J. (2006)

Entre 2003 y 2005 la CEPAL desarrolló el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” en los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. A partir de esta práctica, el autor analiza la problemática de la inserción laboral de los jóvenes. El estudio se organiza a través del enunciado y explicación de lo que el autor denomina “tensiones” y las posibles estrategias para su atenuación.

El proyecto trabajo en tres áreas: Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación. Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Comenzando en los años noventa hasta la actualidad el mercado laboral ha alcanzado a ser más difícil, consecuencia de la evolución crítica de los mercados de trabajo. Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento.

(Weller, 2003). “Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral”.

Mejorar la educación en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc., sigue siendo una tarea central de las políticas públicas. Muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas del recién graduado, actualmente reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables,

situaciones que no estimulan la explotación del potencial de trabajo para el impulso individual y social de los jóvenes.

Facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción a personas de confianza que pueden ayudar en caso de conflictos.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, realizando grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral a través de contactos personales y las recomendaciones son más frecuentemente. La experiencia laboral de los jóvenes que buscan trabajo por primera vez, es sumamente difícil acumularla y, el mercado no reconoce esta experiencia.

Interés creciente de jóvenes en la independencia laboral, en la participación en micro y pequeñas empresas, no significa que los emprendimientos juveniles no sean una alternativa interesante, es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

Preferencias culturales y las normas requeridas por el mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, perciben exclusión a causa de su edad, la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que afectan la presentación de las empresas frente a sus clientes y, así sus resultados económicos. Una discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Para mejorar el mercado laboral de los jóvenes, debe aplicarse políticas empresariales y del estado para su inserción al mundo laboral, no así rechazando preferencias culturales, discriminación de género, étnicas, preferencias sexuales y todo aquello que es diferente, sino utilizando estrategias, habilidades, competencias en beneficio de la empresa y de los jóvenes, de este manera tendremos un país con equidad de calidad y calidez.

1.7 La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias.

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la educación nacional Autónoma de México.

(2009)

Se habla del enfoque por competencias en la educación mexicana, sobre los principales argumentos y características, la definición de las competencias de diferentes autores y propuestas sobre las competencias docentes.

El concepto de competencias, involucra la habilidad de enfrentar demandas complicadas a través de destrezas y actitudes, con comprensión y adaptación a los fines propios de la persona y su uso interactivo.

Las competencias enfocadas a la enseñanza, propicia que los estudiantes sean capaces de buscar la información en el momento oportuno, seleccionando, procesando e interpretando en la resolución de un problema de la vida cotidiana.

El perfil del docente, debe tener competencias que integren los conocimientos, habilidades y actitudes, generando un ambiente agradable de aprendizaje para los estudiantes.

Hay un intento de acercar las universidades con las necesidades del mundo laboral, formando profesionales flexibles, creativos e innovadores y con ello unos ciudadanos consientes, participativos, democráticos, con identidad propia, en beneficio del país.

Es difícil sustentar que las competencias docentes sean las mismas en todas las instituciones educativas en sus diferentes niveles, cada competencia debe tener un estándar o criterio cualitativo a emplear, orientadas a la toma de decisiones y su mejora.

Por otra parte, hay que reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias (Tardif, 2004).

En si las competencias constituyen un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha del cuerpo docente de las instituciones escolares. En el contexto mundial en muchos de los países ya están en prácticas evaluativas las competencias, contribuyendo a un sistema

educativo más oportuno, equilibrado y significativo para todos los involucrados, preparando a una sociedad que ofrece un futuro precario.

La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias, en México, la educación está dirigida en función de las competencias, donde un docente debe aprovechar en lo más mínimo la renovación, motivación a través de las competencias, de su experiencia acumulada y modificar su rumbo de vida.

Un docente le caracteriza ser innovador, flexible, creativo con competencias que formen los conocimientos, habilidades y actitudes, forjando un ambiente idóneo para el aprendizaje del estudiante.

En el Ecuador estamos avanzando en educación con respecto a las competencias, los docentes están siendo preparados y evaluados con una educación de calidad y calidez. Estas competencias incluyen habilidades, actitudes y conocimientos.

Además hay que evaluar con criterios de desempeño, esto promueve la reflexión, autoevaluación y la regulación propia del aprendizaje, obteniendo trabajos auténticos favoreciendo el aprendizaje y motivación de los alumnos.

1.8 El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador

Aguiar F. Montoya J., Céspedes, A. (2013)

En el Ecuador la formación inicial y permanente de los profesionales de la educación es prioritaria, el presidente de la República Rafael Correa ha manifestado que la educación es lo fundamental para el país, hay que educar con calidad y calidez.

En la actualidad existen verdaderos docentes trabajando en el desarrollo integral de los estudiantes, inculcando fundamentos científicos y humanísticos, conocimientos, habilidades, valores y despertando en ellos la creatividad e investigación para que tengan un desarrollo de su personalidad.

El docente en su formación se encuentra con dificultades, da soluciones de tipo pedagógico, didáctico, metodológico, generando instituciones educativas capaces, ellas mismas de aprender, alcanzar salones de clase con competencias en los estudiantes.

El rol del docente, como educador profesional es un agente socializador y recibe una misión social, por lo que se le exige y evalúa. Además interactúa con la escuela, la familia y la comunidad; las tareas básicas del docente son instruir (desarrolla conocimientos, hábitos y habilidades en sus estudiantes) y educar (normas, patrones y valores morales) y es el ejemplo tanto personal como profesional en la sociedad.

El docente como auxiliar de la naturaleza, es el equilibrio entre deseo y cualidad, entre querer y poder, otorga el equilibrio natural consigo mismo y el entorno, al que Rousseau califica de felicidad.

El docente como agente de la sociedad, es un ser social, con educación se autor realiza como persona y es el que forja valores a sus educandos.

El docente en el Ecuador es mediador, innovador, creativo, investigador, crítico, científico, transformador, reflexivo, responsable, honesto, puntual, autónomo, entre otros, es su compromiso.

Este perfil que nace de su propia personalidad, auto educándose para alcanzar las metas de su ejercicio profesional. Además debe disfrutar de lo que realiza, practicando y desarrollando valores, despertando en el estudiante curiosidad e interés por aprender cada vez más.

El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador, el gobierno nacional está interesado en que los docentes se capaciten todos los días, auto educándose, innovándose, reflexionando, siendo críticos, investigadores, transformadores, demostrando puntualidad, honestidad y responsabilidad.

Ellos son los que realizan el cambio en la educación, debiendo actualizarse el cómo impartir conocimiento a sus alumnos, ser capaces de dar conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valor al interactuar en el ámbito del aula.

El gobierno quiere que todos los docentes tengan competencias con desempeño para orientar los aprendizajes de los estudiantes, para que tengan una formación en su criterio, reflexivos e innovadores, porque nuestros estudiantes son el futuro de la Patria.

Como docente debemos estar actualizados en todos los campos de la educación, siendo los que impartimos conocimientos a nuestros alumnos, que son como una esponja y somos los encargados como guías de educarles para el mañana porque ellos son el futuro del Ecuador.

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

León M. (2013)

CEPAL (2013), cuyo objetivo central consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes en el Ecuador mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Según reporte del Banco Central, “Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007”, el alto y persistente nivel de desempleo de los jóvenes no es privativo en el Ecuador. En todo el mundo, países desarrollados y en desarrollo, se observan tasas de desempleo sustancialmente superiores a la de los adultos, lo que pone de manifiesto la existencia de factores comunes a la problemática, a la vez que, seguramente, también algunos específicos a cada realidad.

Según el informe de Coyuntura del Mercado Laboral -Agosto 2007- “El desempleo juvenil se relaciona frecuentemente, con fenómenos culturales, desvíos de conducta, criminalidad y otras similares. Se ha tratado por extensa literatura las causas del desempleo de este sector, pero no hay consenso en las explicaciones”.

Otros factores, como la introducción de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra tienden a agravar el problema del desempleo y en particular de los jóvenes, tanto en la precariedad del empleo como en el aumento del desempleo debido a factores como falta de experiencia, etc.”

BCE (marzo 2013), El Ecuador tiene la tasa de desempleo más baja de las últimas décadas. Mientras el Ministro de Relaciones Laborales, Francisco Vacas destacó los avances en salarios para los trabajadores.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en los siguientes principios: Universalidad, las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Indivisibilidad, un enfoque integro e integral de las políticas de empleo. Igualdad y no discriminación, son los ejes transversales de las políticas.

Eficiencia, uso óptimo de los recursos. Participación, logra el cambio institucional y dotar de sostenimiento a las políticas. Rendición de cuentas, el estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

Derecho económico y social, toda persona a tiene la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, sin discriminación, gozar todos los derechos económicos, sociales y culturales, desarrollando la personalidad humana y del sentido de su dignidad, fortaleciendo el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. De acuerdo a la Ley de la Juventud (2001), el mejoramiento de empleabilidad, creación de oportunidades de empleo, programas emergentes.

Constitución Política de la República del Ecuador (capítulo 4, sección octava de educación). Art. 66. La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias. La revisión y reforma de la normativa legal, la promoción y difusión de los derechos y fomentar el espacios de convivencia intercultural.

Programa de fortalecimiento institucional. Formación de postgrados en políticas públicas, diseño institucional, mesas de concentración y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. El estado en sus diversos ámbitos está buscando mecanismos y políticas para la inserción laboral de los jóvenes, formando microempresas, incentivando a que sigan estudian, con los principios de universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, rendición de cuentas, participación, de esta manera tendrán igualdad de oportunidades de trabajo.

1.10 La inducción profesional de María: Una etnografía.

Sousa, F. (2010)

La inserción de una docente al mundo laboral, la metodología utilizada es la etnografía, adecuada en el análisis del proceso social, considera que se estaban haciendo registros relativos a tareas específicas desarrolladas por la docente y la interacción con los docentes, la interacción formal e informal con los alumnos.

Los nuevos docentes las condiciones sociales son poco favorables para quien inicia en la carrera docente, no tienen estatutos, ni autonomía, se equivocan, se interesan, el gran obstáculo es la falta de tiempo, existe indisciplina por parte de los alumnos. Al tener al frente de ellos un nuevo maestro nervioso, sin experiencia (práctica docente), se aprovechan de ello los alumnos.

Con el paso de tiempo la docente adquiriendo competencias de dominio en el trabajo y con los alumnos, sabe escuchar, acepta críticas de su personalidad calmada, de carácter natural, afable y simpático, con una capacidad creativa y transformadora.

Desarrollando un proceso profesional de carácter humanista, centrada en la persona de los alumnos, siendo evidente la valorización de las relaciones entre ella y sus alumnos dentro y fuera del aula.

Sousa, F. (2010). “En esta investigación refuerza la necesidad de una articulación entre la formación inicial, el estadio pedagógico y un periodo de inducción profesional, que es fundamental en todo docente que inicia su carrera, consciente de los problemas, con confianza y reflexiva, creativa sobre su naturaleza en esta profesión”.

La capacitación profesional desarrolla diversidad de procesos e interacciones que permite una inserción cultural en el medio en cual tiene que prestar atención a la personalidad, creencias y valores individuales.

Esta interacción surge en el campo de observación, capacitación de expresiones que utilizaban o sus efectos, y de ahí poder interpretar y comprender sus representaciones. Por lo tanto, es posible transcribir los diálogos escuchados.

La inducción profesional de María: Una etnografía. Todo docente al emprender su carrera profesional se siente inseguro, con temores, poco a poco va moldeando su personalidad con el

pasar del tiempo e identidad profesional, con obstáculos que van existiendo a su paso, los superan y sigue adelante, la forma que los compañeros le reciben, como imparte su clase, el ambiente en el aula con los estudiantes, siendo humilde, creativo, innovador. Con el pasar del tiempo va adquiriendo confianza, se siente más reflexivo, más capacitado.

Como todo, ningún comienzo es fácil. Al principio todas las actividades que realizamos nos desconciertan, es verdad, nos desanima, desilusiona, desalienta. Es indagando en la naturaleza del oficio (como en su momento lo hicimos desde la profesión o el trabajo) desde donde pretendemos, en esta oportunidad, producir ciertas reflexiones que permitan avanzar en la comprensión de la enseñanza, con la finalidad también de dilucidar formas y procesos de formación de quienes la ejercen: los docentes. Consideramos que este avance es crucial para el estudio.

Esta formación como docente, se va moldeando con el pasar del tiempo, en un ambiente al principio incierto, con el paso de los días va adquiriendo destrezas, habilidades, confianza en sí mismo, más seguridad al estar frente a sus alumnos, se auto capacita para impartir la clase, teniendo un ambiente ameno con sus alumnos.

Como menciona Dubet, “Cuanto más se apoyan los actores en su oficio, más serena será la experiencia de trabajo. Tomar como apoyo el oficio, significa que el trabajo pueda objetivarse y que el profesional pueda decir esta es mi obra, es el resultado de mi actividad, puedo mostrarlo y demostrarlo. Oficio, en este sentido se define como “la capacidad de producir algo, de conocerlo y de hacerlo conocer”. En un mismo proceso, la consolidación del oficio también protege a los objetos de este tipo de trabajo sobre otros (Dubet, 2006, 443 – 444)”.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

Para elaborar la Propuesta de Intervención Educativa ha sido necesario el uso de un diseño de la investigación elaborado por el equipo de la UTPL, trabajo plasmado en el Índice que ha permitido seguir un orden sistemático y ordenado. Para ello se ha utilizado un diseño descriptivo-explicativo: en la identificación de los aspectos relevantes de la realidad (descriptivo) y para tratar de explicar el comportamiento de las variables (explicativo).

Han sido útiles, además el diseño cuantitativo que ha servido en el campo de la estadística, examinar datos de forma numérica; y el diseño cualitativo que ha servido para analizar resultados en función de los datos estadísticos que el diseño anterior permitieron obtener.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1 Métodos:

Se utilizaron el método sintético el cual permitió elaborar lo esencial de los artículos planteados por la UTPL y el estudiante; el investigativo mediante la observación (de las condiciones en las que laboran los docentes titulados) y de campo (en el uso de las técnicas de encuestas y entrevistas). Además fue necesario el método estadístico que fue el primer paso para identificar el problema y, finalmente, el método de análisis de los resultados obtenidos para, posteriormente, elaborar la Propuesta de Intervención Educativa.

2.2.2 Técnicas

En orden se utilizaron las técnicas de lectura (de los artículos y demás respaldo bibliográfico para sustentar el análisis, discusión e interpretación de los resultados), la ficha de contacto (para ubicar a los 6 de los 7 titulados).

La técnica de observación (que tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico), fue muy útil al momento de conocer la realidad en la que laboran actualmente los docentes titulados y, finalmente, la encuesta a 6 titulados, (una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso. Se emplea para investigar hechos o fenómenos de forma general y no particular) y; la entrevista, (una conversación que se sostiene

con un propósito definido y, cómo tal, es un asunto de dos vías, un intercambio planeado de expresiones) a los empleadores.

Todo ello permitió elaborar las conclusiones, recomendaciones y la Propuesta de Intervención Educativa.

2.2.3 Instrumentos de investigación

Los instrumentos utilizados para la investigación del presente trabajo se recabo información sobre las características individuales, académicas y laborales de los docentes titulados, para cual fue necesario:

- Ficha de contacto de los titulados y directivos.
- Encuesta a los titulados y directivos.
- Entrevistas dirigida a los empleadores.

Las encuestas constaban de dos tipos de cuestionarios que son:

CUESTIONARIO 1: Para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

CUESTIONARIO 2: Para los empleadores de los titulados.

Estos cuestionarios fueron bajados del EVA de la UTPL, puestos por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Cada encuesta estuvo debidamente codificada e identificada para ser aplicada a un solo titulado y a su empleador, en el caso de los titulados que ejercen funciones directivas se les aplicó una sola encuesta donde se reflejaba las características del docente y el inventario de las tareas docentes del mismo.

A partir de los resultados obtenidos por las encuestas se realizó el análisis y tabulación de la información.

2.3 Preguntas de investigación.

Las preguntas utilizadas para la presente investigación son las siguientes:

- ¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?

- ¿Cuáles son las características académicas?
- ¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?
- ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación?
- ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a su capacitación recibida posee el titulado?
- ¿Cuál es la satisfacción docente?
- ¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?
- ¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?
- ¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?
- ¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?
- ¿Cuál es la interacción profesor – padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?
- ¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en grupo?
- ¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

2.4 Contexto.

La presente investigación se realiza en el ámbito educativo, un seguimiento a los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, del periodo 2007 - 2012. Una investigación de campo y observación.

Particularmente se ha desarrollado esta investigación en la provincia de Cotopaxi y Pichincha.

2.5 Población y muestra (análisis).

La población del proceso investigativo fue de 1849 titulados de la modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, del periodo 2007 - 2012 y a sus empleadores.

La muestra entregada a cada estudiante se aplicó a 7 titulados, sin embargo, en este caso, se ubicó a 6 de ellos.

La edad que oscilan los encuestados está entre los 31 a 50 años, donde cinco de ellos ejercen la profesión de la docencia.

Es importante destacar que la mayoría que labora en la docencia es femenina y ninguno de ellos ha realizado estudios de cuarto nivel (postgrado).

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Antes, durante y después de la investigación se han utilizado diferentes tipos de recursos que a continuación se detallan:

2.6.1 Humanos

La muestra a investigar fue a un grupo de 6 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, los cuales fueron designados por la misma, además los directores – empleadores de las escuelas donde laboran los encuestados y, finalmente, el investigador.

2.6.2 Institucionales

Las instituciones donde se encuentran laborando los titulados son:

- ❖ Escuela “Yolanda Medina Mena”.
- ❖ C.E.C.I.B “Ángel Rafael Cornejo”.
- ❖ Unidad Educativa “Dr. Otto Arosemena Gómez”.
- ❖ Escuela fiscal “Manuelita Sáenz”.
- ❖ Unidad Educativa Particular “San Jorge”.

2.6.3 Materiales

Para esta investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- Seis cuestionarios para los titulados.
- Seis cuestionarios para los empleadores.
- Una cámara fotográfica.
- Un CD.
- Una computadora.
- 300 hojas de papel bond.
- Una impresora.

2.6.4 Económicos

700 dólares son los costos por gastos de internet, impresiones, copias, transporte, alimentación, llamadas telefónicas entre otros.

2.7 Procedimientos para la aplicación

Se tomó la decisión de realizar el proyecto de investigación primeramente asistiendo a la Universidad Técnica Particular de Loja al seminario de fin de carrera, donde se tuvo la primera asesoría y en el que se dio a conocer el tema de investigación.

Posteriormente se elaboró una síntesis de un total de 10 artículos relacionados a la Inserción Laboral del docente para luego mediante envío del EVA, ejecutar las encuestas a 6 de los 7 titulados.

El trabajo fue esencial para ampliar el conocimiento sobre la realidad en la que se desenvuelve el docente titulado.

Fueron útiles las técnicas como la observación, además de la encuesta a los titulados y entrevistas a sus empleadores que versaron en función de conocer el tipo de educación el nivel de estudios alcanzados tras la licenciatura, características del trabajo actual, satisfacción del docente, aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado, entre otros.

Los resultados permitieron elaborar un análisis e interpretación para posteriormente elaborar la Propuesta de Intervención Educativa, objetivo principal planteado por la UTPL.

CAPÍTULO III INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos luego de haber aplicado los instrumentos de investigación: La encuesta a docentes donde incluye las características laborales del docente profesional de educación general básica, inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación básica de la U.T.P.L. aplicada tanto a titulados como a directivos.

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.

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

TABLA N.º 1 Lista de investigados y lugar donde laboran

NOMINA DE TITULADOS	INSTITUCIÓN DONDE TRABAJAN
SORIA CONSTANTE ELVIA MAGDALENA	UNIDAD EDUCATIVA "YOLANDA MEDINA MENA"
VALLEJO CASTRO GIOCONDA YADIRA	C.E.C.I.B "ANGEL RAFAEL CORNEJO TAPIA"
VILLAMARIN SANDOVAL JAIME RODRIGO	UNIDAD EDUCATIVA "DR. OTTO AROSEMENA GÓMEZ"
ZAMBRANO ANDRADE AMPARO DEL ROCIO	UNIDAD EDUCATIVA "MANUELITA SAENZ"
NARVAEZ GONZAGA MARIA ESTHER	UNIDAD EDUCATIVA "SAN JORGE"
VIVAS CAMACHO ANA CECILIA	NO TRABAJA

Fuente: Encuestas UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

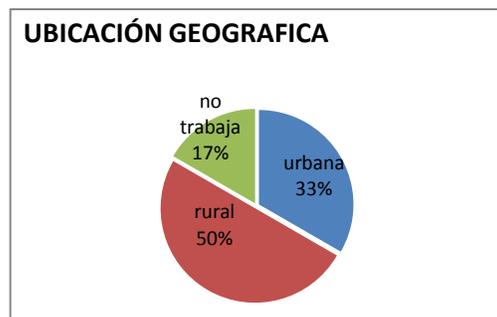
TABLA N.º 2 Ubicación geográfica

UBICACIÓN GEOGRAFICA	FRECUENCIA	%
Urbana	2	33
Rural	3	50
No trabaja	1	17
TOTAL	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N.º 1 Ubicación geográfica



Fuente: Encuestas UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse en el lugar que les asignen o donde dieron las pruebas. Realizado así el análisis de la ubicación geográfica de los titulados en su lugar de trabajo, el 50% de los titulados trabajan en el sector rural, el 33% en el sector urbano y un 17% no trabaja. Además se observa que la mayoría de los titulados laboran en el campo de la docencia y solo una no está ejerciendo su profesión.

Se concluye en este último punto que el conseguir una fuente de empleo en el área de la profesión, en este caso la docencia, no es un inconveniente. La persona que no labora, se dedica a actividades cotidianas de su hogar por situaciones personales.

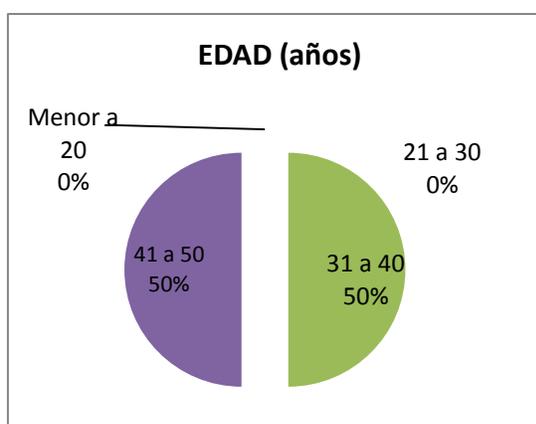
3.1.1.2 Edad.

TABLA N.3 Edad

INTERVALOS DE EDADES (años)	FRECUENCIA	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	3	50
41 a 50	3	50
51 y más	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N.º 2 Edad



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Edad es la cantidad de años que un ser ha vivido desde su nacimiento. Así los resultados obtenidos son: el 50% están entre 31 a 40 años, un 50% en el parámetro 41 a 50 años, un 0% entre 51 y más años.

En conclusión la edad de los titulados oscila entre 31 a 50 años. Aunque ciertamente no existe una edad ideal para ejercer la docencia, es importante que exista una actualización constante y la experiencia que los años de ejercicio en el campo le den al maestro para avalar una educación de calidad.

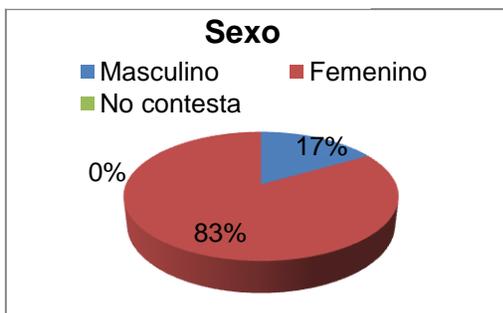
3.1.1.3 Sexo

TABLA N. 4 Sexo

SEXO	Frecuencia	%
Masculino	1	16,67
Femenino	5	83,33
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N_o 3 Sexo



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Sexo es la “condición orgánica que distingue al macho de la hembra, en los animales y en las plantas” (Real Academia). Género: Conjunto de personas o cosas que tienen unas características comunes”.

Se puede apreciar en la tabla N.4 y el gráfico N.3 los resultados siguientes: un 83,33% de los titulados encuestados pertenece al sexo femenino y el 16,67% al sexo masculino.

Se concluye con estos resultados que el campo de la docencia aún es preferido por las mujeres.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

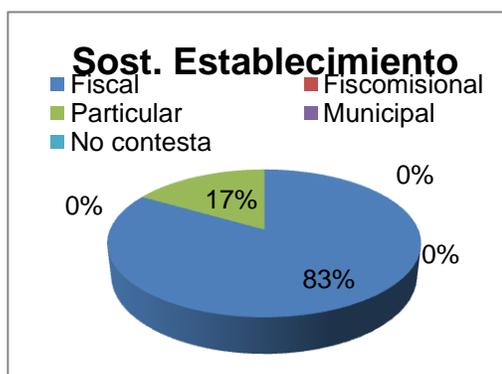
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

TABLA N.5 SOST. ESTABLECIMIENTO

SOSTENIMIENTO DEL COLEGIO	FRECUENCIA	%
Fiscal	5	83,33333333
Fiscomisional	0	0
Particular	1	16,66666667
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N_o 4 SOST. ESTABLEC.



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Sostenimiento de un colegio es el apoyo económico que recibe la institución educativa de diferentes instancias durante un periodo escolar. Como observamos en la tabla y el gráfico el 83% de los titulados encuestados realizaron sus estudios en colegios fiscales y un 17% en colegio particular.

En conclusión la mayoría de los titulados se educaron en establecimientos fiscales. Aunque no se puede medir qué tipo de educación, en este caso fiscal o particular, es la mejor para los hijos, es importante destacar que la primera es “una política de Estado que tiene como objetivo fomentar una ciudadanía participativa y consciente de sus derechos y obligaciones. Se trata de un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en tres ejes: formación en valores, construcción de la ciudadanía y cultura fiscal”, sin embargo el tipo de educación está relacionada a cómo la comunidad educativa (profesores, autoridades educativas y padres de familia) influye positivamente o negativamente en la formación académica de los alumnos.

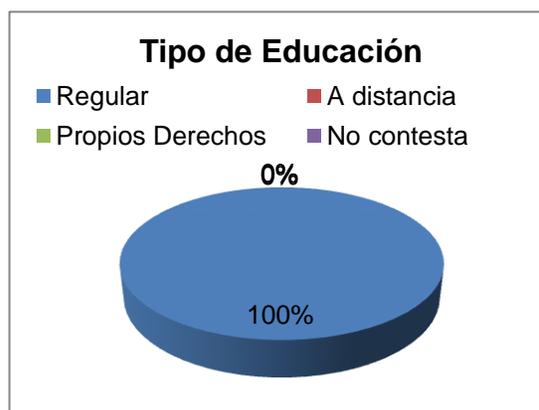
3.1.2.2 Tipo de educación.

TABLA N.6 Tipo de educación

Tipo de Educación	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N.º 5 Tipo de educación



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Educación es un proceso multidireccional mediante el cual se transmite conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. Los resultados obtenidos de las encuestas revelan que el 100% están de acuerdo que su educación fue regular.

En conclusión, los 6 titulados encuestados asistieron a clases todos los días normalmente (presenciales).

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

TABLA N.7 Títulos alcanzados

TÍTULOS ALCANZADOS	FRECUENCIA	%
Título de pregrado	3	50
Título de postgrado	0	0
No contesta	0	0
Ninguno	3	50
TOTAL	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N.º 6 Títulos alcanzados



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

La preparación superior es de tipo profesional o académica. Se distingue entre estudios de pregrado, grado (carrera universitaria) y posgrado (Máster y doctorado) según el sistema de titulación profesional y grados académicos.

Los resultados obtenidos de las encuestas son los siguientes: El 50% de los titulados han obtenido un título de pregrado y el 50% no han obtenido ningún título.

En conclusión solo tres de los titulados obtuvieron otro título. Sin embargo es importante señalar que ante las exigencias de las autoridades educativas: el de proveer una educación de calidad, están que el docente adquiera un título de cuarto nivel para ascender laboralmente, punto al que ninguno de los encuestados ha tomado en cuenta, tal vez por los costos altos, la falta de tiempo o simplemente motivación para seguir un posgrado.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

El mercado es cada vez más competitivo, los profesionales nuevos ponen en práctica todos los conocimientos adquiridos en la universidad, pero muchos de ellos se sienten desorientados con respecto al mercado laboral que les espera.

Así en este punto los resultados develan que cinco de los seis encuestados trabajan en la docencia, lo que representa una gran mayoría y llevan ejerciendo esta profesión entre 4 a 20 años.

Por otro lado, una de ellas ejerce otra profesión diferente a la educación básica que le significa un ingreso económico adicional para su hogar.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA N.8 Establecimientos que trabaja

ESTABLECIMIENTOS QUE TRABAJA	FRECUENCIA	%
Uno	2	33,33
Dos	1	16,66
Tres	2	33,33
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	16,66
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N° 7 Establecimientos que trabaja



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Los excelentes lugares para trabajar se construyen día a día a través de las relaciones entre empleados y líderes. Confianza es el eje fundamental de los excelentes ambientes de trabajo que se genera a través de la credibilidad con los jefes, el respeto con el que los empleados sienten que son tratados, y la justicia con la que esperan ser tratados (Great Place to Work).

Los resultados de las encuestas son los siguientes: 33% trabajan en un establecimiento, el otro 33% en 3 establecimientos, el 17% no contesta y el otro 17% en 2 establecimientos.

En conclusión, la mayoría de ellos ha optado por un trabajo adicional al que actualmente tienen. Manifiestan que no les alcanza el salario que perciben, por lo que existe un descontento aún por el salario percibido en este campo profesional.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA N.9 Cargo actual

CARGO ACTUAL	FRECUENCIA	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	83,333
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	16,667
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N_o 8 Cargo actual



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

El docente es un facilitador y guía que estimula el desarrollo integral de las habilidades de sus estudiantes, generando ambientes y experiencias de aprendizaje donde exploran preferencias personales para su crecimiento en la sociedad y así formar personas con compromiso ético, independientes, críticos, propositivos y responsables de su entorno (Ministerio de Educación), sin embargo ejercer otros campos como el directivo es signo de deseo de superación y en este caso no se observa, ya que los resultados obtenidos de las encuestas son: el 83% tienen cargo docente aunque una de ellas a más de docente es directora de la institución donde labora que es uni-docente bilingüe. Un porcentaje demasiado bajo.

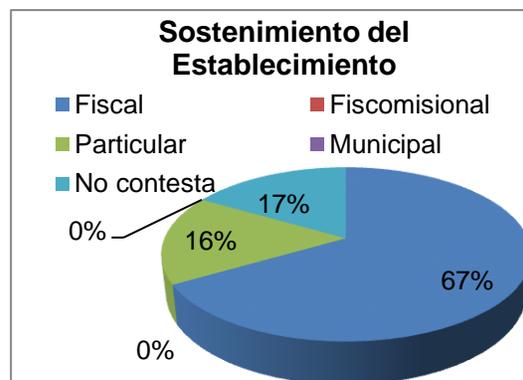
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

TABLA N.10 Sostenimiento establecimiento

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO	FRECUENCIA	%
Fiscal	4	66,67
Fiscomisional	0	0
Particular	1	16,67
Municipal	0	0
No contesta	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N_o 9 Sostenimiento establecimiento



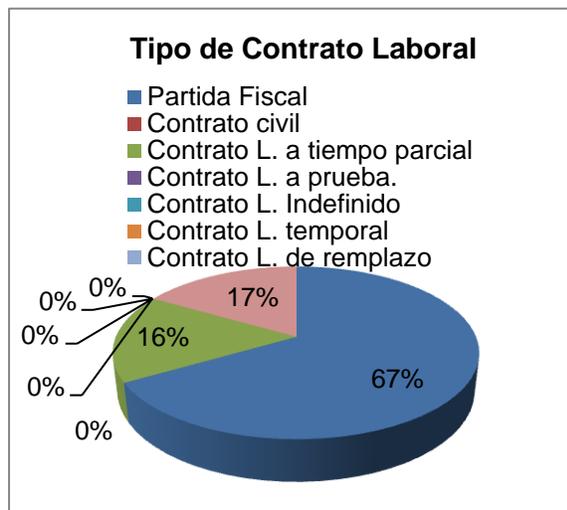
Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N.11 Tipo de contrato laboral

TIPO DE CONTRATO LABORAL	FRECUENCIA	%
Partida Fiscal	4	66,67
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	1	16,67
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin R

GRÁFICO N_o 10 Tipo de contrato laboral



Fuente: Encuestas UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Los resultados obtenidos son los siguientes: 63% se encuentran en una institución fiscal con partida fiscal, el 17% se encuentra laborando en una institución particular con contrato parcial y un 16% no contesta.

En conclusión, 4 titulados trabajan en escuelas fiscales y poseen un nombramiento fiscal, una sola titulada trabaja en colegio particular con contrato parcial. De los resultados se concluye que esta persona no tiene una estabilidad laboral tan clara como en los 4 casos anteriores que tienen asegurado un nombramiento.

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

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

Son muchos y muy variados los fines que se persiguen con la Convergencia hacia un Espacio Europeo común de Educación, entre otros, la creación de una universidad europea competitiva capaz de luchar contra las universidades asiáticas y americanas haciendo posible la incorporación de alumnado de cualquier país, bajo los parámetros de una mayor calidad y actualización de los perfiles profesionales (Zabalza, 2005).

En un 83% de los encuestados opinaron que tiene una relación de importancia muy alta en la formación académica con lo pedagógico en su actividad laboral, el 17% medianamente importante; los empleadores opinaron que se debería reforzar en las universidades en cuanto a la ética profesional, valores y sobre todo en la vocación docente, por ser los pilares fundamentales para la actividad laboral docente, que son falencias en los maestros actuales. Siendo necesario actualizarse constantemente en sus conocimientos en todos los ámbitos de la educación.

En conclusión como docentes se debe dar más importancia a la relación que existe entre formación universitaria con la vida laboral. Debe concordar en todos los ámbitos de la educación, sobre todo tener ética, valores y vocación docente.

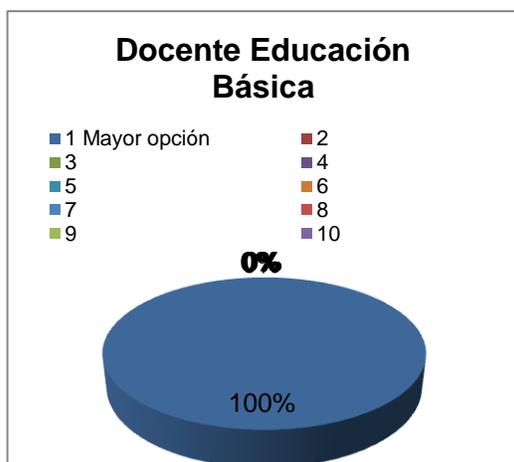
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

En las instituciones de educación superior, las competencias profesionales coadyuvan al profesor en el proceso de enseñanza/aprendizaje integrándose perfectamente en los planes y programas de estudio y con los modelos pedagógicos como el cognoscitivismo, constructivismo y el conductismo (tu revista). El grado de importancia que asignan a las competencias generales y específicas los titulados y empleadores es muy alto, porque señalan que es necesario estar preparados tanto en valores, destrezas, actitudes y aptitudes en el desempeño laboral que tengan aplicación en la vida cotidiana, con conocimientos y capacidades adquiridas u observables por el alumno y docente, la educación actual es de calidad y calidez.

3.3 Valoración docente de la profesión.

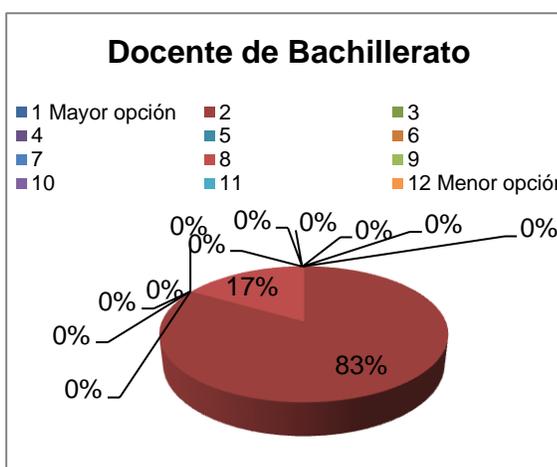
3.3.1 Las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

GRÁFICO N^o 11 Opción de trabajo



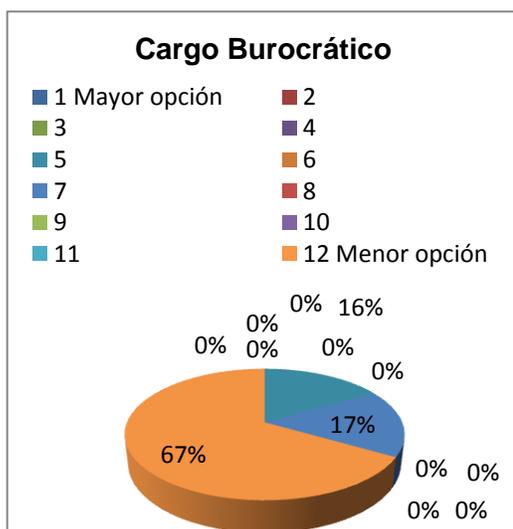
Fuente: Encuestas UTPL 2013
 Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N^o 12 Opción de trabajo



Fuente: Encuestas UTPL 2013
 Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

GRÁFICO N^o 13 Opción de trabajo



Fuente: Encuestas UTPL 2013
 Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

La valoración docente se refiere a las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida según el título obtenido. Realizado el análisis de las encuestas en los gráficos observamos que

el 100% de los titulados están de acuerdo que la mejor opción es docente de Educación Básica, otro 83% opina que otra opción de segundo nivel es ser docente de bachillerato y el 67% opinan que la opción de cargo burocrático es la última opción que tomarían.

En conclusión la mejor opción a seguir con el título obtenido de Ciencias de la Educación Básica es ser docente de educación básica, y la menor opción es el cargo burocrático.

3.4 Satisfacción docente.

TABLA N.12 Satisfacción docente

OPCIÓN	Estudios de Ciencias Educación		Progreso social		Prestigio obtenido		Posibilidad de ascenso laboral		Salario docente acorde		Diversidad de actividades		Diversidad de empleo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy satisfecho	4	67	5	83	5	83	3	50	2	33	3	50	1	17
Medianamente satisfecho	2	33	1	17	1	17	3	50	4	67	3	50	5	83
Poco satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nada Satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	6	100	6	100	6	100	6	100	6	100	6	100	6	100

Fuente: 6 titulados de la UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

“Cuando se ha estudiado la satisfacción laboral de hombres y mujeres dentro de un mismo empleo, las mujeres, consistente-mente, expresan una satisfacción superior a los hombres” (Clark, 1996, 1997; Sibbad, Enzer, Cooper, Rout y Sutherland, 2000; Sloane y Williams, 2000). Realizando el análisis de la tabla 11, el 67% se encuentran muy satisfechos con su profesión de docente con relación a sus estudios universitarios y un 33% se encuentra medianamente satisfecho. El 83% se sienten muy satisfechos con el prestigio y status social alcanzados por esta profesión y un 17% medianamente satisfecho. El 50% se encuentran muy satisfecho con respecto a las posibilidades de ascenso laboral y la diversidad de actividades dentro y fuera del aula, el 50% medianamente satisfecho. Un 67% se encuentran medianamente satisfechos y un 33% muy satisfechos. Con respecto a la diversidad de salidas profesionales en un 83% están medianamente satisfechos y un 17% muy satisfechos.

En conclusión, los cinco titulados están muy satisfechos con el status y el prestigio que representa esta profesión.

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.

TABLA N.13 Baremo de tareas del trabajo docente (Directivo)

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							
		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS	MD	57	7,9	59	8,1	58	8,1
2. AUTOEVAL	PD	11	7,1	12	7,5	12	7,8
3. ASPECTOS	IE	17	7,3	18	7,5	17	7,3
4. PARTICIPAC	ANA	31	7,7	32	7,9	31	7,8
5. INTERACCI	PPC	30	7,5	31	7,7	30	7,5
6. PROFESOR	PTE	16	8,0	16	8,0	16	8,2
7. FORMACIÓ	F	13	6,5	14	7,1	13	6,7

TABLA N.14 Baremo de tareas del trabajo docente (Titulados)

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS	MD	62	8,6	64	8,9	63	8,8
2. AUTOEVAL	PD	14	8,9	14	9,0	13	7,9
3. ASPECTOS	IE	19	8,1	21	8,7	18	7,4
4. PARTICIPAC	ANA	34	8,6	36	8,9	36	9,0
5. INTERACCI	PPC	34	8,4	35	8,7	34	8,4
6. PROFESOR	PTE	17	8,4	19	9,5	18	9,0
7. FORMACIÓ	F	15	7,5	18	8,8	16	8,2

3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

TABLA N°15 TITULADO Aspecto metodológico-didáctico

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	79	3	79
P2	3	75	3	79	3	75
P3	3	75	3	79	3	75
P4	3	63	3	75	3	67
P5	3	63	3	75	3	71
P6	3	79	3	75	3	75
P7	3	75	3	75	3	79
P8	3	79	3	75	3	79
P9	3	71	3	75	3	75
P10	3	71	3	75	3	67
P11	3	79	3	79	3	79
P12	3	71	3	71	3	67
P13	3	71	3	75	3	75
P14	3	75	3	75	3	75
P15	3	75	3	79	3	79
P16	3	67	3	71	3	71
P17	2	58	2	58	2	58
P18	3	63	3	67	3	67

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°16 EMPLEADOR Aspecto metodológico-didáctico

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	75	3	75
P2	3	71	3	71	3	71
P3	3	71	3	75	3	71
P4	3	63	3	63	3	67
P5	2	58	3	63	2	58
P6	3	67	3	67	3	67
P7	3	67	3	67	3	67
P8	3	75	3	85	3	75
P9	3	71	3	75	3	75
P10	3	75	3	75	3	71
P11	3	63	3	67	3	63
P12	2	54	2	58	2	50
P13	2	58	3	63	3	63
P14	3	75	3	67	3	75
P15	3	63	3	67	3	67
P16	3	63	3	67	3	71
P17	3	67	3	71	3	67
P18	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

Dewey mostró un sentido práctico para planificar y desarrollar un curriculum integrado de las ocupaciones (actividades funciones ligadas al medio del niño), incluyendo provisiones de desarrollo del programa en ciclos temporales cortos (Dewey). Analizando la tabla N.15 y N.16 se han obtenido los siguientes resultados: la preparación de los contenidos, técnicas, estrategias y actividades del aula desarrollando competencias; promoviendo el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, el 79% los titulados y 71% empleadores opinan que es frecuente, importante y su formación es alta. Realizar actividades extracurriculares con los alumnos y atender las necesidades individuales de los alumnos, el 54% empleadores y el 58% titulados opinan que es poco frecuente, importante y formación.

En conclusión los titulados y empleadores están de acuerdo que las actividades, estrategia, técnicas y el trabajo reflexivo con los alumnos es muy importancia, frecuencia y de formación; y en lo que están fallando es en las actividades extracurriculares y en la atención a las necesidades individuales de los alumnos.

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

TABLA N°17 TITULADO Autoevaluación práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	71	3	67
P20	3	75	3	75	3	67
P21	3	71	3	79	3	67
P22	3	75	3	75	3	63

Fuente: Encuesta UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°18 DIRECTIVO Autoevaluación práctica docente

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	54	3	63	3	63
P20	3	63	2	58	3	63
P21	2	58	3	67	3	67
P22	3	63	3	63	3	67

Fuente: Encuesta UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

"Una inspección cuidadosa de los métodos que han sido permanentemente exitosos en la educación formal revelará que su eficiencia depende del hecho que ellos vuelven a la situación

que causa la reflexión fuera del colegio en la vida ordinaria. Le dan a los alumnos algo que hacer, no algo que aprender; y si el hacer es de tal naturaleza que demanda el pensar o la toma de conciencia de las conexiones; el aprendizaje es un resultado natural.” (Wikipedia). Analizando las tablas N.17 y N.18 se han obtenido los siguientes resultados: realizar un autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, es del 71% de importancia, frecuente y nivel de formación; los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales es del 67% de nivel de formación, opinaron los titulados. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa es del 63% de frecuencia, importancia y nivel de formación; realizar un autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia y aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales es del 54% de frecuente opinan los empleadores.

En conclusión realizar un autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, son de bastante importancia, nivel de formación y de frecuencia con que se realizan estas actividades; en la quedemos tomar en cuenta son el evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa que son poco importante para los titulados.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla.

TABLA N°19 TITULADO Investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	67	3	63
P24	3	67	3	79	3	67
P25	2	58	3	71	2	58
P26	3	67	3	67	2	58
P27	3	67	3	75	2	58
P28	3	75	3	75	3	67

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°20 DIRECTIVO Investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	63	3	63	3	67
P24	2	58	3	63	2	58
P25	3	63	3	63	2	58
P26	3	63	3	67	2	58
P27	2	58	3	67	3	63
P28	2	58	2	54	2	58

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

INVESTIGACION EDUCATIVA es un proceso de investigación, en la cual se estudia la problemática educativa ya sea en el sistema educativo, como en el desarrollo del aprendizaje en el aula, busca explicar los fenómenos que se presentan en la sociedad que interactúen y/o perjudiquen la educación (Baltierra Espino Delfina).

Realizando el análisis de las tablas N.19 y N.20 sobre la investigación educativa los resultados son los siguientes: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades

educativas con fines de intervención y participar en proyectos de investigación e innovación educativa es del 75%; investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora es del 58% opinan los titulados. Conducir investigaciones relacionadas a su labor, investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora en un 63%; Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención en un 58% opinan los empleadores.

En conclusión, se debe seguir determinando los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, participar en proyectos de investigación e innovación educativa e implementar el seguimiento, evaluar programas, acciones y programas educativos.

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

TABLA N°21 TITULADO Actividad académica, normativa y administrativa

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	79	3	75
P30	3	75	3	79	3	83
P31	3	75	3	79	3	79
P32	2	54	2	54	2	58
P33	3	75	3	75	3	71
P34	3	71	3	75	3	79
P35	3	71	3	75	3	79
P36	3	75	3	79	3	79
P37	3	67	3	71	3	67
P38	3	71	3	75	3	75

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N.º22 EMPLEADOR Actividad académica, normativa y administrativa

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	67	3	71	3	67
P30	3	79	3	75	3	79
P31	3	63	3	67	3	67
P32	2	54	2	54	2	54
P33	3	67	3	71	3	67
P34	2	58	3	63	3	63
P35	3	67	3	63	3	63
P36	2	58	3	63	2	58
P37	3	63	3	63	3	63
P38	3	67	3	71	3	67

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

La EDUCACIÓN SUPERIOR es el proceso de formación humanista y profesional, que se realiza bajo el principio de libertad de investigación, de aprendizaje y de cátedra. Persigue el desarrollo integral del estudiante del nivel superior y está orientada a brindar respuesta a las necesidades del desarrollo social, mediante el dominio del saber en los campos científico-tecnológico, artístico y cultural, cumpliendo sus finalidades en virtud de la integración de las funciones de investigación docencia y extensión (UNAH).

Realizando el análisis de las tablas N.21 y N.22 sobre ejercer funciones administrativas en un 54% y las reuniones de entrega de certificados con los padres de familia al concluir cada bloque, participar en juntas de profesores, promover reuniones, aplicar el código de convivencia en un 79%, opinan los titulados. Participar en juntas de profesores, conocer y aplicar el código de convivencia en un 79%; ejercer funciones administrativas en un 54%, opinan los empleadores.

En conclusión tanto los titulados como los empleadores están de acuerdo que lo primordial es reunirse periódicamente tanto con los profesores como con los padres de familia, lo que tenemos que conocer y aplicar más el código de convivencia, los dos coinciden en que no deben ejercer funciones administrativas.

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

TABLA N°23 TITULADO Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	3	75	3	75
P40	2	58	2	58	2	54
P41	3	67	3	71	3	67
P42	3	71	3	71	3	67
P43	3	71	3	71	3	75
P44	3	71	3	75	3	71
P45	3	75	3	79	3	75
P46	3	71	3	75	3	71
P47	3	75	3	75	3	75
P48	3	71	3	71	3	71

Fuente: Encuesta UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°24 DIRECTIVO Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	63	3	63	3	63
P40	2	54	2	58	2	54
P41	3	63	3	63	3	63
P42	2	58	3	63	2	58
P43	3	67	3	63	3	67
P44	3	63	3	67	2	58
P45	2	46	2	46	2	50
P46	3	75	3	71	3	75
P47	3	71	3	75	3	71
P48	3	67	3	75	3	67

Fuente: Encuesta UTPL 2013
Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

El psicólogo y filósofo John Dewey, creador de la pedagogía pragmática learning by doing (aprender haciendo), sostuvo que la función de la educación era dirigir y organizar la relación dialéctica entre el individuo y el entorno, y que la escuela era una institución social, donde

estaban concentradas las fuerzas destinadas a reproducir las normas, los conocimientos y procesos histórico-culturales de la sociedad (John Dewey).

La relación con la comunidad tiene un frecuencia del 71%, con una importancia y formación es del 75%. La interacción con los padres de familias es del 71% de frecuente e importancia.

En conclusión los titulados interactúan con los padres de familia dentro y fuera de la institución es bastante frecuente e importante, además se relacionan con la comunidad es muy satisfactoriamente frecuente, importante y de formación.

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

TABLA N°25 TITULADO Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	67	3	79	3	75
P50	3	75	3	75	3	75
P51	3	75	3	79	3	79
P52	3	71	3	83	3	75
P53	3	63	3	79	3	71

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°26 DIRECTIVO Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	3	67	3	67
P50	3	67	3	71	3	67
P51	3	71	3	67	3	75
P52	3	63	3	67	3	71
P53	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda (Wikipedia). Los resultados obtenidos de las encuestados son: la frecuencia con que realizan reuniones con otros docentes es 67% de frecuencia, un 79% es importante y un 75% de formación. Al colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles tiene una frecuencia, importancia y nivel de formación es del 75%. Con respecto a la participación en sesiones de trabajo tiene una frecuencia, importancia y nivel de formación del 71%. Al trabajar en proyectos curriculares en equipo el 75% de frecuencia, 83% de importancia y un 75% de nivel de formación.

El participar en círculos de estudio es de 63% de frecuencia, el 79% de importancia y un 71% de formación. En conclusión para los titulados las reuniones con sus compañeros son bastantes frecuentes, con alta importancia y bastante nivel de importancia. El colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades es muy importante, frecuente y de alta formación. Son muy importantes las reuniones de trabajo, con frecuencia y alta formación.

En conclusión, las reuniones de planificación con otros docentes, sesiones de trabajo y todo lo que tiene que ver con las reuniones de grupo son importantes para institución y los docentes.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TABLA N°27 TITULADO Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	67	3	79	3	83
P55	3	63	3	67	3	67
P56	3	71	3	75	3	75
P57	2	58	3	67	2	54
P58	2	54	3	79	3	63

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

TABLA N°28 EMPLEADOR Formación

VII. FORMACIÓN						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P54	3	63	3	63	3	67
P55	2	50	2	54	2	54
P56	3	63	3	67	3	67
P57	3	63	3	63	2	58
P58	1	33	2	50	1	33

Fuente: Encuesta UTPL 2013

Autora: Alexandra Jaquelin Ramos Silva

A través de las actividades de formación se intentará, por un lado, abrir puntos de vista, sugerir enfoques, proporcionar marcos conceptuales y suministrar apoyo al profesorado que desee iniciar un proceso de cambio en el desarrollo de su función docente. Pero por otro lado, deben ser la herramienta de apoyo indispensable para proyectos ya iniciados en función de sus progresos con vistas a su consolidación y enriquecimiento (Universidad de Sevilla).

Los resultados obtenidos de las encuestas en las tablas N.25 y N.26 son: la asistencia a cursos y actualización son importantes un 79%, un 83% de formación y un 67% de frecuencia. En cuanto a la actualización de las Tics en el aula es del 67% de importancia y nivel de formación.

La asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua es del 50% de importancia, 33% de formación y frecuencia del lado de los titulados, sin embargo, se puede observar en el cuadro de los empleadores que aquí se asigna una puntuación demasiado baja.

En conclusión, del lado de los titulados se asegura que sí asisten a cursos de formación y actualización permanentes dictados por el Ministerio de Educación, pero son muy pocos los que cada día se actualizan con las Tics en el aula y, según los empleadores, hay muy baja frecuencia, y nivel de formación en la asistencia a cursos de una segunda lengua. El resultado inquietante en este punto lleva al investigador a plantear una propuesta. Tomando en cuenta que en el baremo respecto a la frecuencia es el punto más bajo en relación a los 6 puntos anteriores y, además, es de gran importancia una formación constante en el campo educativo, sobre todo si el interés es proveer una educación de calidad y mejoras en lo profesional y personal.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

De acuerdo a los datos recopilados, al análisis de los mismos y a los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación se puede concluir que:

Como uno de los puntos importantes en la investigación se destaca que de las personas encuestadas sólo una no ejerce la docencia y por cuestiones personales. El resultado devela que existe una alta frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente que oscila entre los 4 a 20 años en el ejercicio profesional.

Se resume, así, que existen plazas de trabajo en el área, aunque las condiciones en las que ejercen no es la ideal tal como lo han manifestado los encuestados.

La gran mayoría le da un valor alto a la formación recibida en la universidad que concuerda con lo pedagógico en su actividad laboral actual, sin embargo los empleadores señalan que se debería reforzar en las universidades en cuanto al campo de la ética profesional, valores y sobre todo en la vocación docente, por ser los pilares fundamentales para la actividad laboral docente, que son falencias en los maestros actuales.

El grado de importancia que asignan a las competencias generales y específicas a la docencia los titulados y empleadores es muy alto, porque señalan que es necesario estar preparados tanto en valores, destrezas, actitudes y aptitudes en el desempeño laboral que tengan aplicación en la vida cotidiana, con conocimientos y capacidades adquiridas u observables por el alumno y docente, la educación actual es de calidad y calidez. Sin embargo se observa una gran falencia en el interés por reforzar su formación profesional ya que ninguno de los encuestados ha continuado un Posgrado, ni mucho menos ejerce un cargo directivo dentro de la institución en la que labora.

Se observa, además, que dentro de las actividades de formación que ejecuta el titulado es muy baja en la asistencia a cursos sobre las Tics y, según los empleadores, hay muy baja frecuencia, y nivel de formación en la asistencia a cursos de una segunda lengua como el quichua. Éste es uno de los requerimientos de educación continua que se requiere tomar en cuenta sobre todo si lo que se quiere es establecer en el país una educación de calidad a todo nivel.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda que la Universidad elabore un programa de capacitación permanente a sus titulados, darles alternativas para que ellos actualicen constantemente sus conocimientos. Incentivar a que los profesionales continúen sus estudios de cuarto nivel, ante todo por el interés que tiene el Gobierno Nacional de promover una educación de calidad y calidez.

Ante todo se recomienda que se motive a los docentes para actualizarse en conocimientos sobre las Tics en el aula y, además, que se promuevan cursos de una segunda lengua, con el dominio óptimo.

Se sugiere, además, que en el proceso de formación como docentes en las aulas se enfatice en puntos importantes como la ética profesional, valores y sobre todo promover a que el alumno tenga vocación docente.

Se recomienda que se continúe reforzando, como hasta ahora, la Malla Curricular respecto a la relación existente entre la formación docente y la actividad laboral. Éste es uno de los puntos importantes que la UTPL mantiene y que ha ayudado al maestro en su vida profesional tras la obtención del título.

CAPÍTULO V PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

TEMA: Programa motivacional de formación del docente titulado de la UTPL hacia el óptimo conocimiento del idioma quichua.

5.1 Justificación

“Aprender más para enseñar mejor” es uno de los grandes retos a los que los docentes deben enfrentar a diario si quieren cumplir la exigencia a la que apuesta el gobierno: una educación de calidad y calidez. Frente a tan grata responsabilidad, el maestro debe prepararse constantemente para fortalecer sus capacidades y competencias en la enseñanza.

El propósito fundamental de las instituciones educativas es la formación de recursos humanos capacitados para realizar un trabajo positivo en beneficio de su comunidad local, provincial o nacional. La capacitación efectiva mejora el conocimiento, las destrezas, las aptitudes, el comportamiento de las personas y, por lo tanto, su desempeño. El mejor desempeño de los individuos conduce directamente a las ganancias.

En educación tal retribución puede ser rápida y significativa, aunque rara vez se mida o se le aprecie en términos financieros sino más bien en la calidad de sus productos y es precisamente que tras los resultados obtenidos en el paso de interpretación, análisis y discusión en las encuestas y entrevistas realizadas tanto a los seis titulados (que oscilan entre los 31 a 50 años) como los empleadores, respectivamente; se ha llegado a la conclusión que efectivamente existe una falencia en el campo de la Formación de los docentes tras la obtención de su título en la UTPL, específicamente al punto que se refiere a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Si bien es cierto que del lado de los titulados en este campo se da una alta importancia, aunque una mediana frecuencia y nivel de formación; es evidente que del lado de sus empleadores representa una calificación demasiado baja en Frecuencia, Importancia y Nivel de formación lo que hace necesario plantear una propuesta que mejore esta falencia; es por ello que la propuesta se dirige a conformar un “Programa motivacional de formación del docente titulado de la UTPL hacia un óptimo conocimiento del idioma quichua”. (El programa está dirigido a los maestros de la edad comprendida entre los 31 a 50 años).

¿Por qué motivacional? Precisamente porque a través de este programa se pretende utilizar estrategias que incentiven al maestro a optar por cursos en el énfasis de una segunda lengua sobre todo si del lado de los empleadores se considera una calificación muy baja al nivel de formación en esta área y la poca frecuencia con la que se ejecuta y, por otro lado, un “óptimo conocimiento” de otra lengua porque precisamente no basta con tomar cursos sino que dominen otro idioma.

Se ha considerado importante incluir en este Programa, el conocimiento del “quichua” ante todo si existe de parte del Gobierno Nacional el interés de tomar en cuenta a sectores sociales generalmente excluidos como el indígena, en una educación denominada “incluyente”.

La enseñanza de un nuevo idioma requiere por un lado, entre otros factores, de estrategias y recursos que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje del idioma y, por otro lado, ofrezca una herramienta útil y necesaria para la vida. Para ello, es perenne que los docentes estén plenamente convencidos de que la tarea que ejecutan es esencial para una “educación de calidad y calidez”.

5.2 Objetivos

Objetivo General:

Elevar la frecuencia y nivel de formación en el aprendizaje óptimo de una segunda lengua como el quichua.

Objetivos Específicos:

Incrementar en un alto porcentaje, el número de docentes titulados interesados por aprender otro idioma como parte de su formación profesional.

Diseñar, rediseñar y ejecutar programas de formación docente con un alto grado de motivación para el dominio del conocimiento de otro idioma y, por ende, en la enseñanza de calidad..

Elevar progresivamente el porcentaje de docentes titulados que han mejorado su estatus laboral y, por ende, social.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

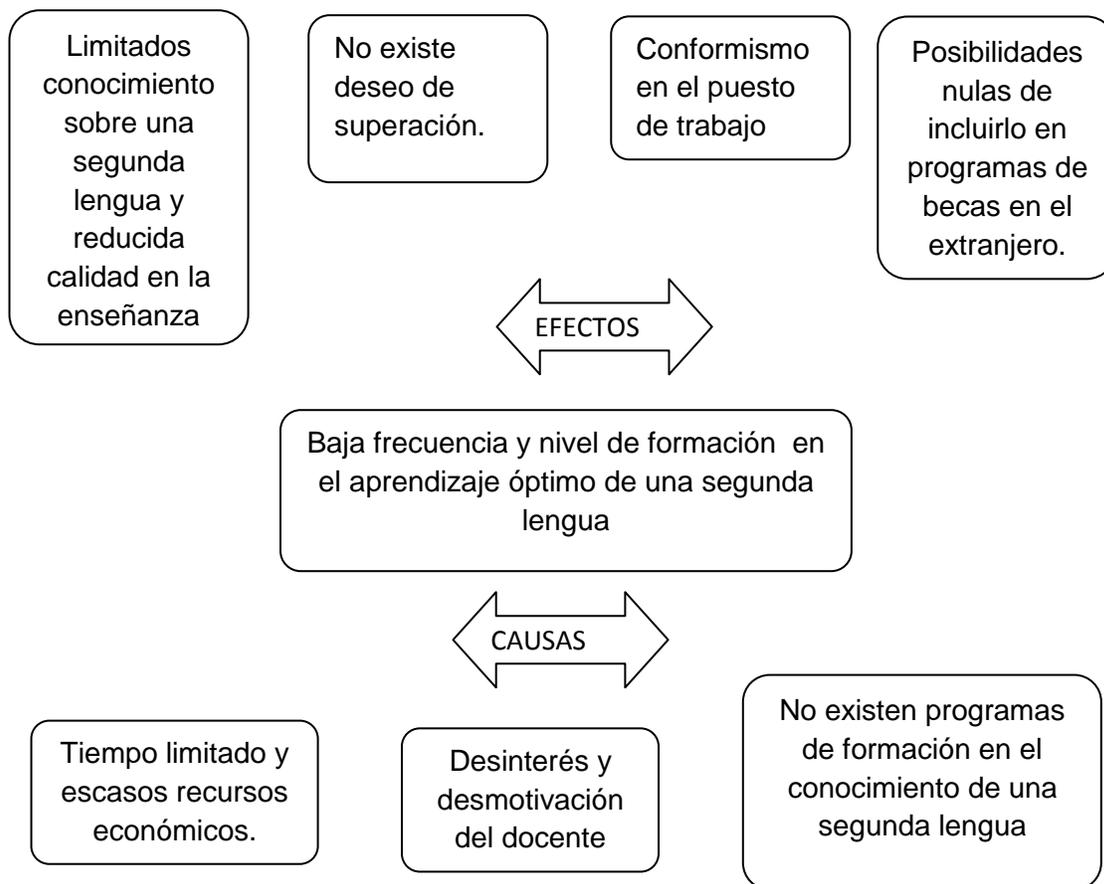
5.3.1 Análisis de involucrados

TABLA N.29 MATRIZ DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducida atención a las necesidades individuales de los estudiantes. ✓ Falta de oportunidades para ejercer funciones administrativas. ✓ Mediana frecuencia y nivel de formación en asistencia a cursos de formación como el aprendizaje de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades recreacionales como convivencias con los alumnos ✓ Cursos de formación gratuitos. ✓ Alianzas estratégicas entre centros educativos de idiomas e instituciones en las que laboran los docentes para ofrecer cursos intensivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo no disponible. ✓ Escasos recursos económicos. ✓ No exista el personal comprometido o para ofrecer cursos.

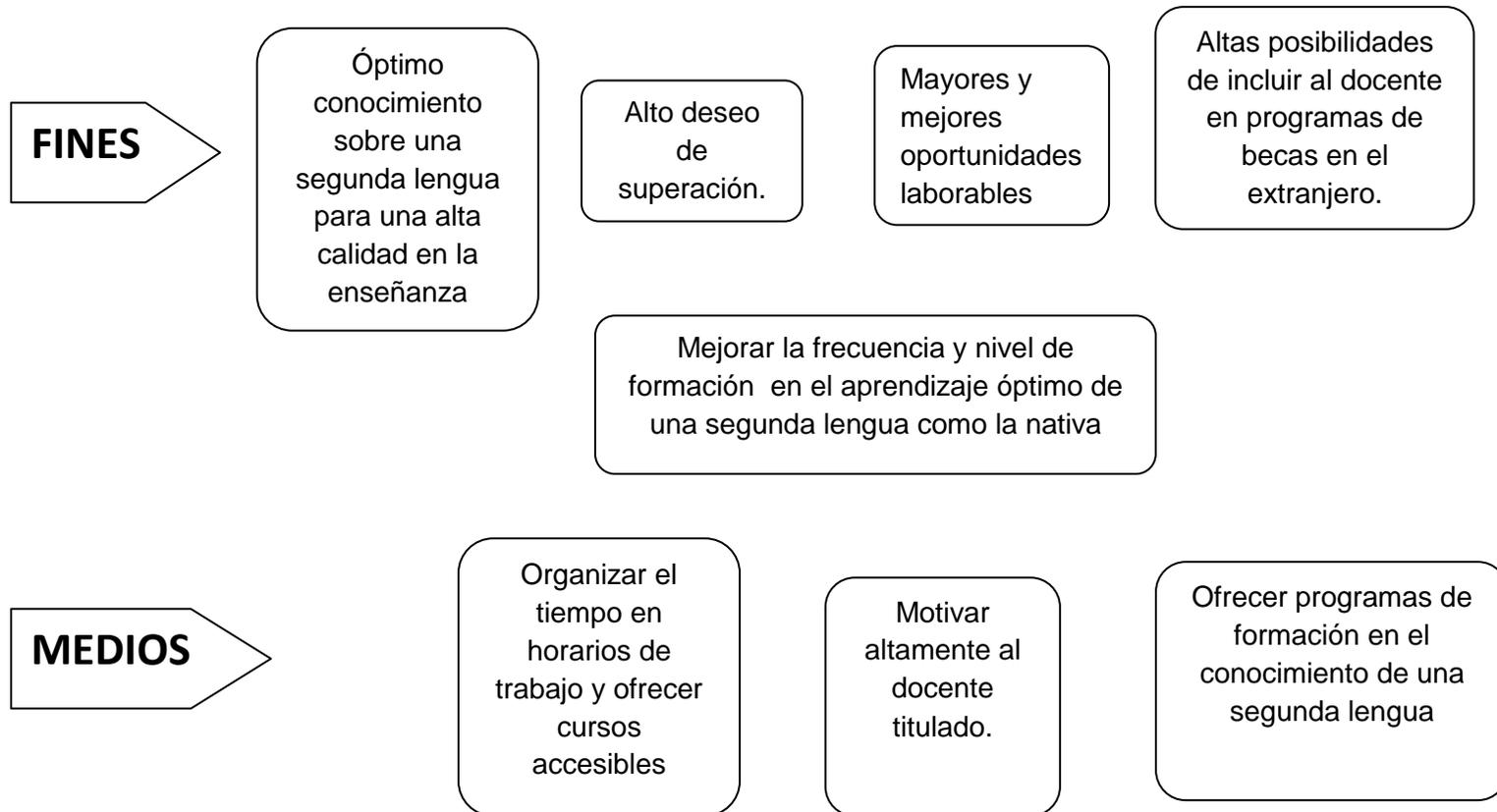
<p>Empleadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducida autoevaluación de la práctica docente especialmente en el autoanálisis crítico de conocimientos de la materia. ✓ Cierta participación en proyectos de investigación e innovación educativa. ✓ Baja frecuencia, importancia y nivel de formación de parte de los docentes titulados en la asistencia a cursos como el aprendizaje de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres permanentes de autoevaluación. ✓ Inclusión de los docentes titulados en proyectos investigativos promovidos por la UTPL. ✓ Concursos de merecimientos para ofrecer cursos en el conocimiento óptimo de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resistencia del docente por talleres de autoevaluación. ✓ Que no exista el personal para dirigir proyectos investigativos ✓ Alto interés de parte de los empleadores para realizar los concursos de merecimiento para ofrecer cursos en otro idioma.
--------------------	--	---	--

5.3.2 Análisis de problema

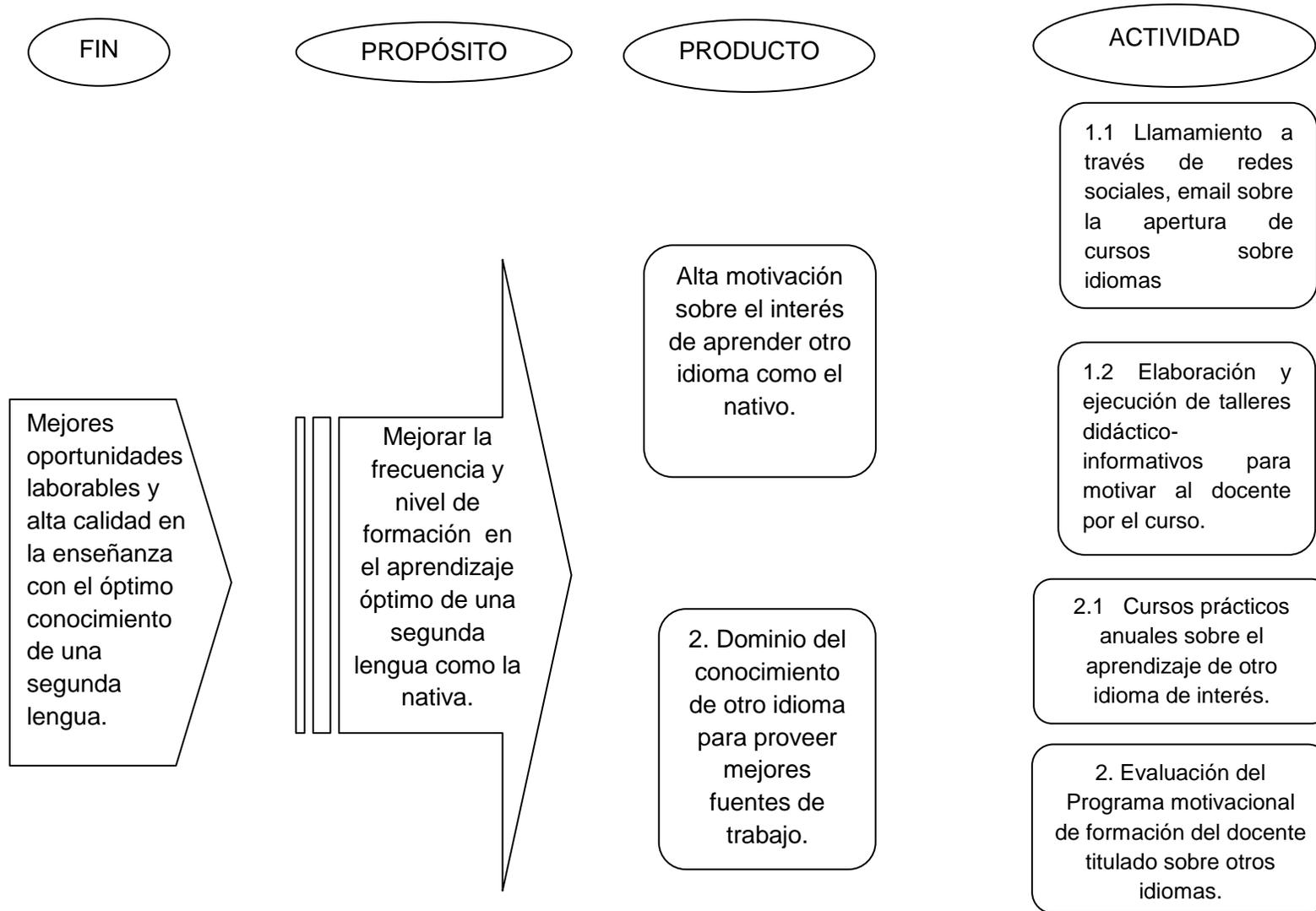


5.3.3

Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Mejores oportunidades laborables y alta calidad en la enseñanza con el óptimo conocimiento de una segunda lengua (quichua).	Número de docentes titulados que al incluir el Programa motivacional de formación sobre otro idioma han mejorado sus condiciones laborales y calidad en la enseñanza.	Entrevistas a docentes titulados que incluyen el Programa motivacional de formación	Los docentes titulados que siguen el Programa motivacional han mejorado su status laboral y social.
PROPÓSITO Mejorar la frecuencia y nivel de formación en el aprendizaje óptimo de una segunda lengua como el quichua	Porcentaje de cursos ejecutados en la formación de docentes titulados que conocen y dominan otro idioma	Informe semestral del trabajo ejecutado	Que no exista un compromiso real del docente por asistir frecuentemente a los cursos.
COMPONENTES-RESULTADOS 1 Alta motivación sobre el interés de aprender el quichua. 2. Dominio del conocimiento del idioma quichua para proveer	Enero a diciembre del 2014	Lista de asistencia a talleres y cursos.	Alta asistencia a cursos sobre otro idioma.

<p>mejores fuentes de trabajo.</p>		<p>Evaluación sobre el nivel de conocimiento de otro idioma</p>	<p>El curso interactivo les ha servido para dominar otro idioma.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>1.1 Llamamiento a través de las redes sociales, e mail sobre la apertura de cursos sobre el idioma quichua</p> <p>1.2 Elaboración y ejecución de talleres didáctico-informativos para motivar al docente por el curso.</p> <p>2.1 Cursos prácticos anuales sobre el aprendizaje de otro idioma de interés como el quichua.</p> <p>2.2 Evaluación del Programa motivacional de formación del docente titulado sobre idiomas como el quichua.</p>	<p>INSUMOS</p> <p>Logística: personal de la UTPL, y otros, para dirigir talleres y cursos, dos profesores bilingües, materiales de oficina, computador completo, proyector, auditorio y aulas de estudio proveídos por la UTPL.</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>Aproximadamente 3050 dólares trimestrales que serán asumidos por la UTPL e instituciones de idiomas en convenio con la UTPL y, en menor grado, por los docentes titulados.</p>	<p>No existen los recursos económicos necesarios para ejecutar el Programa motivacional de formación.</p> <p>Existe constancia en la ejecución de talleres y posteriormente cursos sobre idiomas.</p>

5.5 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	CRONOGRAMA	
1 Alta motivación sobre el interés de aprender otro idioma como el quichua.	1.1 Llamamiento a través de redes sociales, email sobre la apertura de cursos sobre idiomas como el quichua. 1.2 Elaboración y ejecución de talleres didáctico-informativos para	Difusión del interés de ofrecer cursos a bajo costo o por merecimiento, interactivos y en horario flexible. Metodología de enseñanza atractiva para optar por los cursos en los que se enfatizará en el aprendizaje de idiomas como el quichua. En una primera fase: realización de dos cursos (de duración de dos años) en horarios flexibles en la que incluyan 20 alumnos (15 con un pago mínimo y 5 becados).	Uso de técnicas de observación entrevistas, encuestas.	3.050 dólares por trimestre	FECHA DE INICIO ENERO 2014	FECHA DE FINALIZACION DICIEMBRE 2014

<p>2. Dominio del conocimiento de otro idioma como el quichua para proveer mejores fuentes de trabajo.</p>	<p>motivar al docente por el curso.</p> <p>2.1 Cursos prácticos anuales sobre el aprendizaje de otro idioma de interés.</p> <p>2.2 Evaluación del Programa motivacional de formación del docente titulado sobre el idioma quichua.</p>	<p>Reconocimientos económicos y laborables en actos públicos por el interés de aprender constantemente otro idioma.</p> <p>Realización de una clase demostrativa de parte del docente titulado que ha seguido el curso en diferentes centros educativos, en convenio con el Ministerio de Educación que al final avalará los cursos.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

5.6 Bibliografía propuesta

Bernardo Carrasco, J. (1995). Como aprender mejor. Estrategias de aprendizaje. Rialp.

Coco Méndez, B., Flores Rabaina, N., Gil Gonzalo, O., & Guitiérrez Bueno, M. (2013). Como ser competitivo. Competencias profesionales demandadas en el mercado. Salamanca: Servicios de Inserción Profesional Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca.

Desarrollo de competencias en salud Pública. Acerca de las competencias profesiones. (Octubre 2000). Taller Nacional OPS.

H. Consejo Universitario, & Universidad Estatal de Bolívar. (2012). Reglamento de becas para capacitación continua y estudios de postgrado. Políticas de acción internas, 1-8

http://es.wikipedia.org/wiki/Segunda_lengua

http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/06/06_0238.pdf

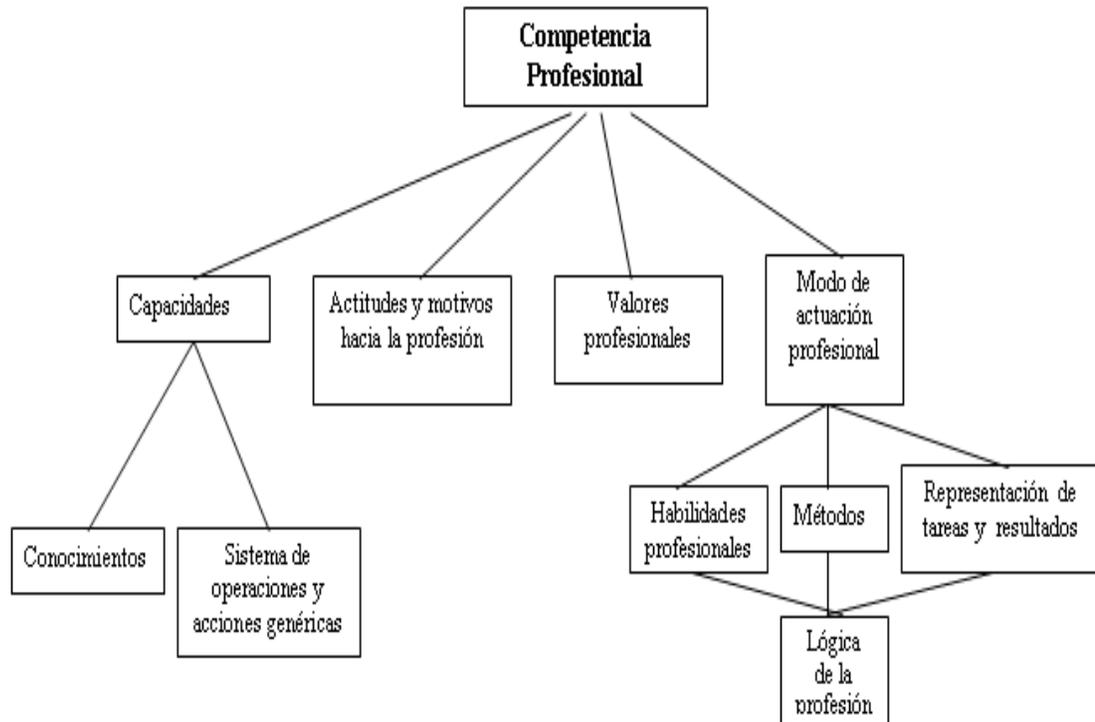
<http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista7/r7a14.pdf>

http://catedu.es/tarepa/fundamentacion/01_Como_se_ense_L2.pdf

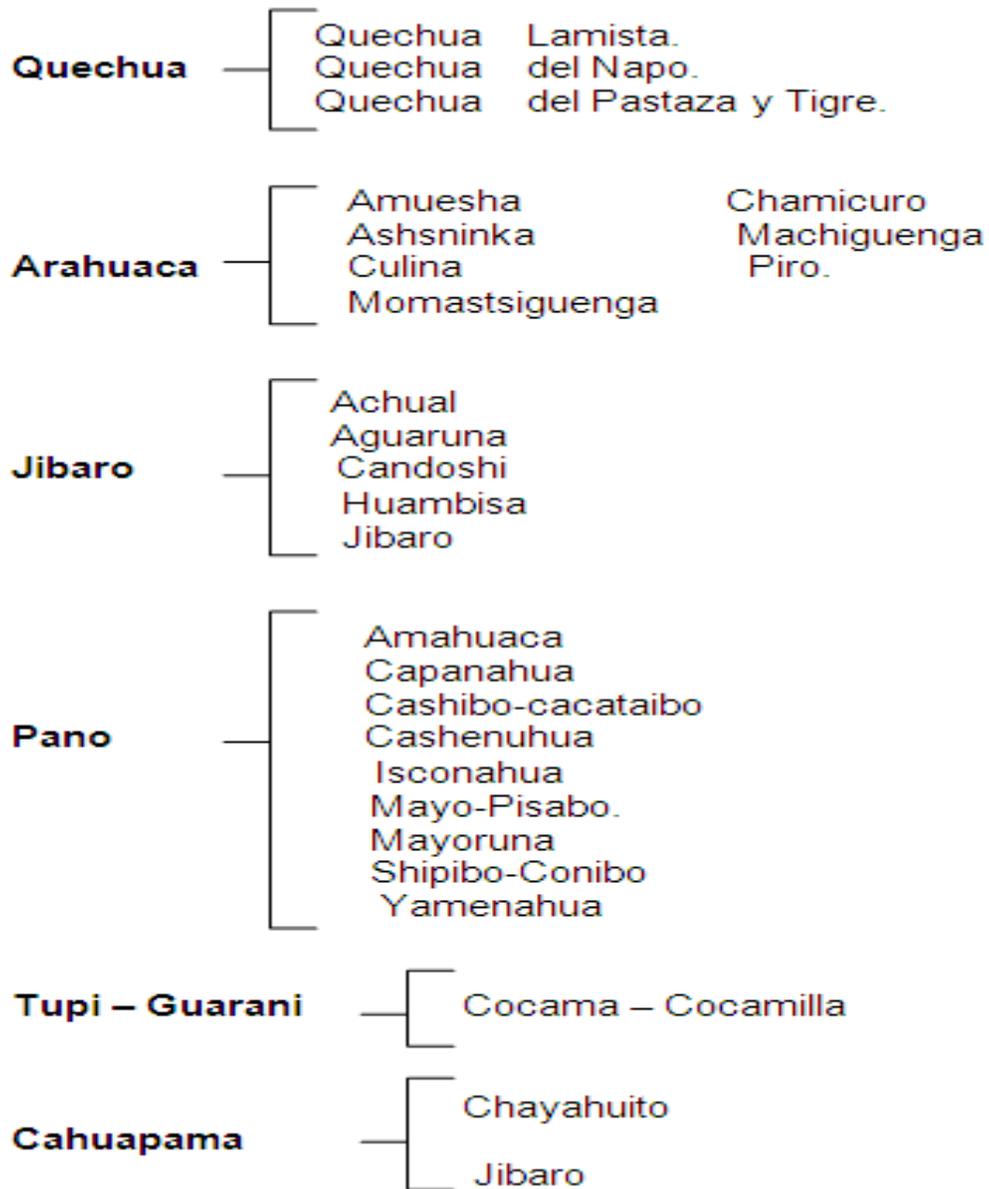
Vicerrectorado de calidad, Innovación docente. (2010). Plan de implementación y seguimiento de acciones de mejora: Guía metodológica. SEI/EIZ, 41.

5.7 Anexos (opcional)

DIAGRAMA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES



LENGUAS NATIVAS DEL ECUADOR



6 BIBLIOGRAFÍA

La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. (2009). Instituto de investigaciones sobre la universidad y la educación nacional Autónoma de México.

Aguiar, F., Montoya, J., & Cespedes, A. (2011). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. *Odiseo Revista electronica Pedagogica*, 1-60.

Aguiar, F., Montoya, J., & Cespedes, A. (2013). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador.

Alonso, L., Fernández Rodríguez, C., & Nyssen, J. (2012). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. ANECA, 180.

Alvarez, Z., Porta, L., & Sarasa, M. (2011). Formación del profesorado: Relatos y modelos entramados. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.

ANECA. (Enero 2012). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Madrid: ANECA.

Avalos, B. (2011). Inserción profesional de los docentes. *Curriculum y formación del profesorado*, 1-17.

EDUCACIÓN, M. D. (2013). Estandares de calidad educativa. Ministerio de Educación del Ecuador.

León, M. (2013). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. CEPAL, 1-28.

LOSEP. (2013). Ingreso al servicio público.

Sousa, F. (2010). La inducción profesional de María: Una etnografía. *Revista de curriculum y formación de profesorado*, 165-185.

Weller, J. (Marzo 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. CEPAL, 1-9.

CAPITULO VII ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Mediamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VEL PROF. Y TRABAJO EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VEL FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	59	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CUESTIONARIO N.2

		D			
--	--	---	--	--	--

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO:



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4 MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2 POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN	4 MUCHO O ALTO	3 BASTANTE	2 POCO	1 NADA
VALORACIÓN						
4 MUCHO O ALTO						
3 BASTANTE						
2 POCO						
1 NADA						

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

ANEXO 3

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Lic. Narvaez Gonzaga Maria Esther



Lic. Vivas Camacho Ana Cecilia



Lic. Vallejo Castro Gioconda Yadira



Lic. Villamarin Sandoval Jaime Rodrigo



Lic. Zambrano Andrade Amparo del Rocío



Lic. Soria Constante Elvia Magdalena

