



**Magister en educación  
Mención currículo y evaluación  
basado en competencias**

**Trabajo de grado II**

**Proceso de inserción de profesores egresados en cohorte 2011 a 2013**

**Profesor Guía:**

Delfina Cabrera

**Alumna:**

María Catalina Verdugo

Santiago, Mayo año 2015

## Índice

Portada	_____	
Indice	_____	
Introducción	_____	1 a 2
Marco teórico	_____	3 a 7
Marco contextual	_____	8 a 12
Diseño y aplicación de instrumentos	_____	13 a 15
<i>Diseño de investigación</i>	_____	16
<i>Población de estudio</i>	_____	17
Análisis de resultados	_____	18
<i>Descripción muestra</i>	_____	19
Propuesta	_____	20 a 21
Resultado	_____	22 a 24
<i>Análisis detalle</i>	_____	25 a 45
Sugerencias	_____	46
Bibliografía	_____	48 a 50
Anexo	_____	51 a 52

## **Introducción**

Cuando hablamos de inserción profesional se hace referencia a la fase de tiempo que comprende los primeros años, donde el individuo pasa de ser alumno a profesor viviendo distintos tipos de situaciones donde debe adquirir conocimientos profesionales y un equilibrio personal, la cual está a cargo de la formación profesional que adquieran dentro de la Universidad.

Es una etapa de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, durante la cual el profesor principiante debe adquirir conocimientos profesionales, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. La responsabilidad la tiene la formación profesional, la cual es entregada por la Universidad y se hace responsable de crear profesionales competentes para desempeñarse de manera positiva en el ámbito laboral.

Por este motivo, esta investigación se realiza a 15 profesionales egresados de la carrera Pedagogía 2011 a 2013, los cuales desempeñan su labor dentro de la misma institución de la docente a cargo de la investigación, por esta manera el universo de estudio serán ellos, donde podremos identificar cuantos fueron sus meses de espera antes de ingresar a campo laboral y también conocer datos relevantes de su inserción laboral, los medios por los cuales encontraron trabajo, el tiempo de demora en encontrar un campo laboral, en qué tipo de institución que se desempeñan e incluso la renta que reciben,

A través de una encuesta la que tiene como ítem principal la inserción a la vida laboral con la finalidad de identificar las características más relevantes de la inserción laboral

1

La investigación es de tipo cuantitativa ya que busca un resultado concreto a una realidad determinada, en este caso el proceso de inserción de profesores egresados durante los años 2011 y 2013, los que actualmente año 2015 se encuentran con varios años de servicio, con otra mirada de la pedagogía y con una experiencia la cual nos servirá para la investigación con respecto a la inserción.

# Marco teórico

## Marco teorico

La investigación educacional proporciona abundante información desagregada acerca de la formación inicial y la naturaleza e impacto de la inserción profesional de docentes, entre ellas:

*La formación inicial docente.* Viene siendo asumir una idea de que aprender a enseñar es un proceso activo y constructivo, en el que el aprendizaje está situado en contextos y culturas, donde el aprendizaje se construye socialmente a través de la interacción de los individuos, en el que el futuro docente aprende y juega un papel importante en el proceso de aprendizaje de tal forma que es un constructor activo de conocimiento que da sentido al mundo interpretando las experiencias a través de sus conocimientos previos. Por otra parte se asume que **“el aprendizaje ocurre a través de la confrontación y transformación de los supuestos asumidos para resolver o reenfocar situaciones problemáticas y que el aprendizaje es un asunto que dura toda la vida y puede ser iniciado por el propio sujeto que aprende”** (Flores, 2005.citado en Carlos Marcelo) *La*

## *LA FORMACIÓN DE DOCENTES: UNA CLAVE PARA LA MEJORA EDUCATIVA.*

F. Javier Murillo Torrecilla. Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados etc. Son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes. El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

### 4

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. **“A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.”(Lina Peralta Valdés ,2009)**

El estudio de *la inserción profesional* del propio Vonk (1996), aporta un modelo de análisis de la inducción profesional que se estructura en tres componentes: el personal, el técnico y el institucional. Desde esta estructura es posible deducir

cuatro modelos de inserción profesional: 'el natural' o aquel donde no hay participación de terceros, el profesor como cualquier profesional ingresa al sistema donde debe probar sus competencias por sus resultados e interacciones; un segundo modelo denominado "Collegial model" y, aunque no es formalmente establecido, el profesor ingresa al sistema, pero es asistido por un par que lo acompaña 'informalmente' en su experiencia inicial docente; un tercer modelo consiste en el establecimiento de una relación formal y jerárquica entre un profesor denominado guía y el profesor principiante, este modelo asume que hay un bagaje de competencias básicas que es posible transferir, a este modelo se le denomina "Mandatory competency model"; un cuarto modelo asume la necesidad de un programa sistemático de inducción al profesor principiante y demanda la preparación y entrenamiento de profesores que acompañarán al novel en su fase inicial, a este modelo se le denomina "Formalized mentor protegee model". *La iniciación en la docencia.*

**La inserción laboral** docente corresponde al periodo de transición en que los profesores salen de la universidad e ingresan al sistema escolar . **“Este periodo está marcado por tensiones y ansiedades que pasan por un lado por poner en práctica los conocimientos técnicos y por otra los recursos personales que cada profesional tiene”.** (Marcelo, 2008:5), en este sentido el profesor principiante tiene dos objetivos principales —enseñar y aprender a enseñar). **No importando lo aprendido en la formación inicial, “los primeros años en el sistema escolar, se convierten en una situación de aprendizaje continua donde el profesor enfrenta los desafíos propios de cualquier sistema nuevo”.** (Feiman, citado en Marcelo 2008:6 De acuerdo a Marcelo (2008:6).

Los principales aprendizajes que un profesor principiante debe abordar son los referidos al conocimiento del alumno, el curriculum y el contexto escolar; diseño del curriculum y la enseñanza; desarrollo de un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional. Si bien estos procesos son propios de cualquier docente, en cualquier sistema, el desafío de los profesores principiantes es mayor, al no contar con experiencias previas que faciliten el desarrollo de estos aprendizajes.

***Inserción laboral*** .Es un hecho relevante para el individuo, supone el encuentro —realll con el trabajo y la organización, un cambio de rol y de —pertenencia grupalll y nuevas experiencias para la subjetividad. **“Las expectativas previas pueden verse cumplidas o no, constituye una de las transiciones más importantes de la vida. Actualmente, es una transición compleja de larga duraciónll (Peiró, 1991, Aisenson, 1998).** Dificultada por la precarización de los puestos de trabajo. **“Las diferencias en el capital cultural social con el que cuentan los egresados, determinan un acceso diferencial a determinados segmentos del mercado laboral” (Bourdieu, 1970; Jacinto, 1997)**

***La iniciación en la docencia.*** La inserción laboral docente corresponde al periodo de transición en que los profesores salen de la universidad e ingresan al sistema escolar. **“Este periodo está marcado por tensiones y ansiedades que pasan por un lado por poner en práctica los conocimientos técnicos y por otra los recursos personales que cada profesional tiene”.** (Marcelo, 2008:5), en este sentido el profesor principiante tiene dos objetivos principales —enseñar y aprender a enseñar). **No importando lo aprendido en la formación inicial, “los primeros años en el sistema escolar, se convierten en una situación de aprendizaje continua donde el profesor enfrenta los desafíos propios de cualquier sistema nuevo”.** (Feiman, citado en Marcelo 2008:6 De acuerdo a Marcelo (2008:6).

Los principales aprendizajes que un profesor principiante debe abordar son los referidos al conocimiento del alumno, el curriculum y el contexto escolar; diseño del curriculum y la enseñanza; desarrollo de un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional. Si bien estos procesos son propios de cualquier docente, en cualquier sistema, el desafío de los profesores principiantes es mayor, al no contar con experiencias previas que faciliten el desarrollo de estos aprendizajes.

***Inserción laboral*** .Es un hecho relevante para el individuo, supone el encuentro —real con el trabajo y la organización, un cambio de rol y de —pertenencia grupal y nuevas experiencias para la subjetividad. **“Las expectativas previas pueden verse cumplidas o no, constituye una de las transiciones más importantes de la vida. Actualmente, es una transición compleja de larga duración”** (Peiró, 1991, Aisenson, 1998). Dificultada por la precarización de los puestos de trabajo. **“Las diferencias en el capital cultural social con el que cuentan los egresados, determinan un acceso diferencial a determinados segmentos del mercado laboral”** (Bourdieu, 1970; Jacinto, 1997).

# **Marco contextual**

## Marco contextual

La formación inicial en Chile tiene una larga tradición de formación inicial institucionalizada de docentes, que se remonta a los años cuarenta del siglo diecinueve. Esta tradición ha conocido alto y bajos tanto en términos de su relevancia, calidad como de quienes se han interesado por los estudios pedagógicos. Hoy día, existe un creciente número de candidatos a la docencia que se preparan en una variedad de instituciones universitarias y no universitarias, públicas y privadas, en horarios regulares y en horarios vespertinos, con modalidades presenciales y semi-presenciales, aunque en su mayoría se expresan en programas similares en cuanto a duración y contenidos.

Considerando lo anteriormente dicho la formación académica si bien ha tenido cambios, siempre ha sido una influencia importante en el desarrollo del profesores, con respecto a la enseñanza de contenidos que debe manejar y las maneras de cómo lo debe hacer considerando que la universidad es la responsable de desarrollar aquellas características en el individuo. Posterior a la formación recibida comienza el periodo de inserción laboral, donde muchas son las investigaciones que se han realizado sobre inserción laboral docente en Chile, con el fin de desarrollar iniciativas en apoyo a los profesores principiantes, identificando en ellos fortalezas y debilidades en su formación inicial. Algunos autores apuntan a que

—la calidad y tipos de inserción dependen de dos grandes vertientes: la naturaleza de la formación inicial y el tipo de organizaciones escolar en los cuales desarrollan su primeros años. En el primer caso, se comprobó que a aparte del dominio disciplinar especializado de una serie de contenidos nodales, el profesor debe poseer un repertorio de acciones, actitudes y valores en el marco de competencias más profundas que el mero

9

conocimiento disciplinar de los contenidos. Estas dos cuestiones configuran un auto-imagen de ser docente de carácter ontológico, muy determinante al momento de la formación basal del profesional docente. Por otro lado desde la segunda vertiente el marco institucional y organización del centro educativo, donde despliega primariamente sus competencias sociales. Estas, lejos de ser secundarias, marcan el tipo de inserción e incluso, el perfil docente posterior que va a ir conformando la imagen docente definitiva como auto percepción. En efecto los primeros años de ejercicio docente, raramente, encuentran apoyo en sus pares o por parte de la administración del establecimiento. “inducción profesional docente”. (Vonk, 1996)

En el año 2005, Avalos, Carlson, y Aylwin, a través de un estudio sobre la Inserción de Profesores neófitos en el Sistema Educativo, en que se hacían la pregunta respecto de ¿Cuánto sienten que saben y cómo perciben su capacidad docente en relación con las tareas de enseñanza asignadas? Este estudio se interesó en conocer con más exactitud cómo los profesores interpretaban las dificultades de su inserción laboral en relación a lo recibido en la formación y también cómo se desempeñaban en su trabajo. La población de este estudio fueron los profesores neófitos o principiantes (con tres o menos años de servicio)

de las Regiones Metropolitana y Octava, formados con anterioridad a la reforma de las instituciones docentes.

El estudio fue diseñado con carácter exploratorio y organizado en torno a El estudio fue diseñado con carácter exploratorio y organizado en torno a grandes preguntas sobre (a) las características personales y educacionales de los docentes neófitos y de su inserción laboral actual, (b) su percepción sobre el proceso de inserción a la docencia y en particular sobre los problemas y dificultades enfrentadas, (c) características de su desempeño docente en el aula al momento del estudio (d) percepciones comparativas sobre el efecto de su

10

formación docente (inicial y continua) y el aprendizaje de la experiencia. Para su realización se utilizó un doble enfoque metodológico: un estudio de encuesta a 242 profesores de las dos regiones señaladas, y un estudio cualitativo con 15 profesores que formaban parte de la muestra en 150 establecimientos educacionales. En ambas regiones, se optó por una muestra estratificada, según unidades geográficas seleccionadas a propósito y que representaran las realidades de estas dos regiones. En las conclusiones, las autoras señalan que ninguno de los profesores estudiados en la muestra cualitativa tuvo, al cual se llama un —ingreso mediado a la docencia. **Es decir, ninguno tuvo el apoyo formal de alguien con más experiencia que lo “introdujese” a la enseñanza y a las demandas del trabajo escolar”.** (Lortie ,2002),

A partir de lo mencionado anteriormente es importante aludir a la formación previa que tiene un docente antes de insertarse en la vida laboral, es por esto que todo aquel alumno que decide estudiar alguna carrera debe pasar por la universidad en donde adquiere la formación fundamental para desempeñarse en

la vida laboral del mañana. Con respecto a esto existen diferentes universidades dentro de Chile que imparten la carrera de Pedagogía General Básica y en todos los centros universitarios que imparten esta carrera es distinto perfil pero a nivel general estas carreras apuntan a distintos propósitos pero dentro del mismo enfoque el cual se refiere a educación, mientras algunas universidades dentro de su perfil ofrecen alumnos autónomos con capacidad de indagación, de responsabilidad y respeto a la diversidad, otros apuntan a un buen desarrollo social y económico dentro del país con necesidades y requerimientos específicos de los nuevos paradigmas educacionales de la sociedad con un fin en particular que es una educación de calidad para los alumnos del mañana que están dentro de lo que es la docencia.

11

A partir de lo mencionado anteriormente, la cantidad que egresa cada año de las universidades no es menor, sobre todo relacionadas con el área de educación, la cual apunta a un trabajo más difícil por parte de alumnos recién egresados al momento de insertarse en la vida laboral. Donde existen, el individuo tiene dos posibilidades, una es insertarse de manera inmediata y afrontar los desafíos que este conlleva, o bien dedicarse a trabajar en otras áreas por mientras que encuentra algún trabajo relacionado al estudio que adquirió en la universidad, lo que conlleva muchas veces a frustraciones y desmotivaciones por la carrera a la cual ingreso años atrás.

Dentro de nuestra realidad a investigar están 15 profesores de que actualmente se encuentran insertos en la vida laboral dentro de una institución educacional en la ciudad de Talca.

El colegio consta con 35 docentes los cuales están ejerciendo su profesional dentro del aula, muchos de ellos egresados hace más de 10 a 20,

aunque no es menor la cantidad egresados hace 5 a 3 años atrás, por este motivo esta investigación va apuntado a ellos.

# Diseño

13

## Diseño

La investigación realizada es de carácter cuantitativa, pretende analizar y buscar conocimiento sistemático, comparable y medible. A su vez recoge datos que arrojan información concreta sobre como los egresados han insertado en el mundo laboral pedagógico, su modo de ingresar a distintas instituciones educativas, el tipo de establecimiento donde desempeñan su labor docente, el tipo de remuneración que acceden mensualmente y la cantidad de tiempo que se demoran en encontrar trabajo. **“El enfoque cuantitativo pretende intencionalmente “acotar” la información (medir con precisión las variables del estudio, tener “foco”). Busca conocer una realidad utilizando la mente, para medirla y cuantificarla” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.9)**

Creswell Citado en Hernández (2008) afirma que: —Los análisis cuantitativos fragmentan los datos en partes para responder al planteamiento del problema. Tales análisis se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente.

La investigación cuantitativa busca la objetividad en sus resultados sin que el investigador intervenga de ninguna forma en ellos. **“El investigador no debe dejarse llevar por sus preferencias personales, supuestos o creencias, pues la idea es que los resultados sean obtenidos mediante análisis de los estadígrafos”**. (Hernández 2006, p.6) **“Si este proceso se sigue rigurosamente, los datos que arrojará la investigación nos dará los estándares de validez y confiabilidad, y las conclusiones serán el inicio de un nuevo conocimiento”**. (Hernández 2006, p6)

## 14

El objeto de estudio será por medio de los fenómenos observables, además los problemas que surgen de manera deductiva (de general a particular), en donde se describe los fenómenos, detectar discrepancias, analizar estadísticamente la dinámica y estructura de conocer y analizar la realidad, una realidad fragmentada, medible y cuantificable. Buscaremos hechos que nos den información específica de la realidad que podemos explicar y predecir. La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Asimismo, **“brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre**

**estudios similares.”(Hernández y otros, 2003).** Nuestra investigación trata de describir y a la vez explicar los hechos sociales desde la manifestaciones externas utilizando la —recolección y análisis de datos para contestar preguntas sobre la investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confiar en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población investigada

### **Diseño de la investigación**

**Los diseños de investigación longitudinal o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández y otros, 1998, p. 186)**

El tipo de estudio según el tiempo en la investigación es de carácter transversal ya que se obtiene la información del objeto de estudio en un solo

momento, es decir, en un tiempo específico y la finalidad de este estudio es describir las características de un grupo de egresados de la carrera Pedagogía entre los años 2011 y 2013 , determinando su inserción a modo profesional que ha vivido cada uno de ellos. Al ser transversal ofrecemos un estudio en un espacio y tiempo determinado. **“La investigación no experimental, es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de la investigación donde no se varía manipular intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger citad en Hernández (1998): “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones.” De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuáles se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, En su realidad” (Hernández y otros, 1998, p.184)** De acuerdo al control de variable la investigación es de carácter no experimental debido a que este tipo de investigación se realiza en un ambiente natural donde no existe manipulación de ambiente en el cual está inmerso el sujeto, ni tampoco actúa sobre el objeto de

estudio, más bien observa la realidad sin intervenir ni medir efectos en ella. No se interviene en la realidad, ya que es, esa realidad la que se quiere medir y cuantificar. En la investigación, se buscará a través de la recogida de datos, las variables independientes y dependientes, describiendo cada una. Además en el

momento de la aplicación del instrumento de evaluación no se altera ninguna variable, lo que permite que el sujeto se desenvuelva de manera natural.

### **Población de estudio**

**Universo** Mi investigación corresponde a e egresados de la carrera de pedagogía que desempeñan su labor educacional como docentes en una institución dentro de la ciudad de Talca, los cuales egresaron dentro de los años 2011 y 2013. La población de estudio objetivamente es aquella que se encuentra desempeñándose laboralmente hoy en día, sin embargo en el sistema educacional chileno la inserción no se da inmediatamente, sino que a lo menos operan cuatro casos: lo que nos se insertan inmediatamente o en mucho tiempo, los que nunca les intereso trabajar, luego están aquellos que encuentran trabajo no inmediatamente pero si en el corto plazo y aquellos que no se desvinculan pero se insertan laboralmente de manera intermitente.

## **Técnicas de Recolección de datos**

*Descripción del instrumento:*

Con autorización de la directora del colegio, se pide 30 minutos en el consejo de profesores para poder realizar el instrumento (ver anexo numero 1) el que consta de un ítem el cual y tiene 15 preguntas, donde nos entregara información valiosa respecto al proceso de inserción de los profesionales. La encuesta que aplicaremos será documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa. El carácter de las preguntas será de tipo cerradas, en las cuales sólo se permite contestar mediante una serie cerrada de alternativas. Su desventaja es que con estas preguntas puede perderse riqueza en la información pero su cuantificación es fácil.

### **Las reglas para realizar la encuesta serán:**

- El lenguaje utilizado será acorde con el del sujeto al que se desea realizar la encuesta, utilizando el vocabulario y términos adecuados.
- Las preguntas serán redactadas de manera breve, con el fin de facilitar su lectura y comprensión.
- Las preguntas serán planteadas con claridad y de forma errónea, un típico error de redacción consiste en incluir dos preguntas en una, lo que conduce a no poder concretar a cual corresponde la respuesta.
- Empezare por las preguntas más fáciles o sencillas para pasar después a las más difíciles o complicadas
- Tendré un especial cuidado con la información de preguntas que puedan resultar delicadas o embarazosas para el encuestado, redactándolas de forma que pueda obtenerse la información sin provocar un rechazo o una falsa respuesta.
- No incluiré en las preguntas juicios de valor ni afirmaciones que puedan condicionar las respuestas, ni que puedan verse afectadas por el orden en que figuren dentro del cuestionario.
- Las preguntas las formulare de forma que faciliten tanto el esfuerzo de memoria que tenga que realizar el encuestado, como en su caso, la realización de cálculos, para evitar errores en las respuestas.
- Es importante mencionar que las preguntas deben ser validas de esta manera estimula información exacta y relevante.
- La selección y la redacción influyen en la validez de la pregunta. Algunas preguntas que son válidas para un grupo de personas, pueden no serlo para otro grupo.

Entre menos tenga que reflexionar el sujeto, más válida será la respuesta. La validez implica congruencia en la manera de plantear las preguntas.

## **Resultados.**

## **Resultados**

Una vez que les dan respuesta a todas las preguntas de la encuesta, las respuestas obtenidas de todos los individuos se anexan a una tabla excel (ver anexo), una vez que los datos son agregados, se suma la cantidad de opiniones similares que se encuentren, a continuación obtenido los resultados se agregan los datos para poder graficarlos, he identificar el porcentaje respecto a la opinión general que se busca en relación al tema a investigar, en este caso la inserción laboral.

## **Análisis de resultados**

### **Análisis de la investigación**

En este capítulo se mostrarán los resultados de 15 profesores egresados de Pedagogía , la finalidad de este apartado es dar cuenta del juicio de valor que hacen estos profesores respecto a la inserción a la vida profesional que tuvieron una vez que egresaron de la Universidad. Consta de un apartado donde se identifican características de su inserción laboral, promedio de 15 preguntas se obtiene una conclusión de cómo fue el periodo que vivieron a nivel profesional los egresados luego de ser titulados ( el tiempo de demora en encontrar un trabajo, el sueldo recibido, la evolución que han tenido dentro de la instituciones, etc.)

### **Datos encuestados**

#### **RANGO DE EDAD**

<b>RANGO DE EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>Entre 25 -27</b>	11
<b>Entre 27 y 30</b>	4
<b>Total general</b>	15

En su totalidad los egresados tiene entre 25 y 27 años , se concluye que como primera opción ingresaron a carreras de pedagogía

**SEXO**

<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>Femenino</b>	13
<b>Masculino</b>	2

La gran mayoría de docentes insertadas en el ámbito laboral es de sexo femenino, lo cual nos entrega información sobre la tendencia que tienen a estudiar este tipo de carreras es potente en el sexo femenino a diferencia del sexo masculino

# **Análisis de Datos**

Tabla 1.1 ha continuado sus estudios posteriores a pedagogía

¿Qué tipo de estudios continuo?	Total
<b>Cursos</b>	8
<b>Magister</b>	4
<b>Postítulo</b>	2
<b>No he continuado estudiando</b>	1
<b>Total general</b>	15

La tabla nos indica que la mayoría de los profesores que actualmente cumplen realizando sus funciones, ha realizado cursos de perfeccionamiento ( ya sea presenciales o vía online) lo cual nos indica un interés y preocupación por aquellos individuos por superarse y querer aprender más para poder enriquecer su profesión.

Solo 1 fue el que indico que aun no realiza perfeccionamiento, pero tiene la intención de realizarlo.

Se puede concluir que existe interés de parte de los profesores a seguir perfeccionándose y estar atento a las actualizaciones que constantemente sufre la sociedad , sobre todo en un área tan importante que es la educación.

Tabla 1.2 Contrato que posee en la actualidad

<b>¿Qué tipo de contrato posee en la actualidad?</b>	<b>total</b>
<b>Contrato limitado en meses</b>	5
<b>funcionario</b>	0
<b>indefinido</b>	10
<b>Total general</b>	15

La intuición donde trabajamos es de antigüedad y alto prestigio, donde aseguran que los docentes sea comprometidos con el trabajo y que tengan un proceso positivo de inserción y adaptación , muchos de ellos (en su totalidad lo son) se comprueba con la alta cifra de profesores que llevan más de dos años en la institución y al ya tener más de dos años dentro del colegio obtiene contrato indefinido.

Muy por el contrario en su minoría son los profesores a contrato plazo fijo, los cuales muchos entramos en calidad de remplazo y aun no podemos obtener el contrato indefinido, claramente es por un tema de años, una vez que se mantienen dentro de los 2 años en la institución se puede acceder a un contrato estable.

Se concluye que la inserción en la mayoría de los profesores encuestados es un proceso positivo ya que dentro de los primeros 4 años ya tiene un contrato indefinido.

28

Tabla 1.3 horas de trabajo

¿Cuántas horas trabaja a la semana?	Total
30 a 44 horas de clases	9
Menos de 30 horas de clases	6
<b>Total general</b>	<b>15</b>

En la tabla con respecto a los horarios de trabajo, la mayoría de los contratos dentro de los encuestado arroja cifras de menos de 30 horas dentro de la institución (por ende es media jornada de clases)

No así en el caso de la minoría que son 6, los cuales tiene más de 40 horas dentro del aula, los cuales aparte de realizar trabajo en aula , también realizan otro tipo

de actividades en el colegio ( ya sea talleres, horas de pastoral, horas de acompañamiento)

En su totalidad los profesores que llevan más tiempo en el colegio, también tienen más aumento de horas, lo que se concluye que a medida que se aumenta el tiempo dentro del colegio, también se aumenta el sueldo por la cantidad de horas que trabaja.

Se concluye que el promedio de horas de los docentes encuestados son de 30 a 44 horas , lo cual es beneficioso ya que se estima que el ingreso promedio es favorable,

Tabla 1.4 tiempo que demoro en encontrar empleo

¿Cuánto tiempo ha tardado en encontrar empleo	Total
De manera inmediata	3
Dentro de los 6 primeros meses	8
Entre 6 meses y un año	4
Más de 1 año	0
Total general	15

La información arrojada en la tabla los indica que la mayoría de los profesores se insertaron en la vida laboral dentro de los primeros 6 meses de egreso, lo cual nos da a entender que la inserción de los profesores no es baja, muy por el contrario

es, está dentro de los parámetros de normalidad en encontrar trabajo ( no solo en pedagogía , en muchas carreras más) .

Es un tiempo para poder ordenar y conectarse con lo que es la verdadera labor docente dentro del aula.

Tabla 1.5 tiempo en dar una respuesta en el establecimiento a cual postulo ¿fue inmediato?

El tiempo de respuesta del establecimiento al que postulo	Total
Si	4
No	11
<b>Total general</b>	15

La tabla nos arroja información sobre la demora del establecimiento en dar una respuesta, en la mayoría de los profesores su proceso de inserción fue con incertidumbre, ya que no se dio respuesta inmediata más bien fue durante los primeros meses , muy por el contrario la minoría , que indica que inmediatamente se entregó respuesta y fue a favor de ellos.

Tabla 1.6 Tiempo en el que comenzó en buscar trabajo

<b>¿Cuándo comenzó a buscar trabajo?</b>	<b>total</b>
<b>Antes de egresar</b>	2
<b>En el mismo periodo que egreso</b>	10
<b>Después de egresar</b>	3

<b>Tota general</b>	<b>15</b>
---------------------	-----------

Con respecto al tiempo que comenzó a buscar trabajo en su gran mayoría los profesionales comenzaron en el mismo periodo de egreso, de esta manera poder finalizar un proceso y comenzar inmediatamente otro, existen muchos factores que implican al momento de egresar ( practicas, tesis etc) lo que disminuyen el tiempo por completo para dedicarse a buscar trabajo, por eso es que la mayoría lo realizo durante el periodo de egreso.

En minorías tenemos antes de egresar, donde dos colegas se preocuparon en su proceso de práctica profesional de poder insertarse en la vida laboral, muy por el contrario 3 colegas dedicaron tiempo para finalizar su proceso universitario para poder dedicarse completamente a la búsqueda de campo laboral.

Tabla 1.7 Renta promedio

<b>Renta liquida adquirida mensualmente</b>	<b>total</b>
<b>Entre \$450.001 y \$ 550.000</b>	<b>9</b>
<b>Entre \$200.001 y \$350.000</b>	<b>1</b>

<b>Entre \$ 350.001 y \$ 450.000</b>	<b>3</b>
<b>Entre \$550.001 y \$ 800.000</b>	<b>2</b>
<b>Más de \$800.000</b>	<b>0</b>
<b>Total general</b>	<b>15</b>

Con respecto a la renta es un tema que está en boga en la actualidad, los salarios poco favorables para los profesores que invierten muchas veces dentro de la institución que fuera de ella.

Dentro de la institución donde trabajamos a mayor cantidad de tiempo, se aumentan las horas y por ende el sueldo.

Como se puede dar cuenta en la siguiente tabla muestra que la mayoría de los profesionales obtienen como renta líquida mes a mes entre entre \$450.001 y \$ 550.000 la mayoría de los profesionales que ganan esta renta tiene más de 30 horas en su contrato e invierten más tiempo en su labor docente.

En su minoría tenemos a los profesionales que ganan entre \$ 350.001 y \$ 450.000 son profesionales con media jornada, la gran mayoría lleva menos tiempo trabajando en el colegio, recién están en su periodo de adaptación.

Por ende a mayor tiempo , aumento de horas y también aumento de sueldo por lo menos en los colegas que trabajan en la misma institución que yo.

Tabla 1.8 Numero de empleos educacionales

<b>En cuanto a la trayectoria profesional que usted ha tenido</b>	<b>total</b>
<b>¿Cuáles han sido el número de empleos educacionales?</b>	
<b>Dos empleos</b>	<b>11</b>

<b>Tres empleos</b>	4
<b>Mas de 3 empleos</b>	0
<b>Total general</b>	15

Con respecto a los empleos anteriores, antes de insertarse en la institución donde trabajamos en la actualidad, en su gran mayoría se encuentra la realidad de dos empleos anteriores, ya sea de remplazo, jefatura, asistente.

Muchos de ellos los dos años solo lo realizaron en un colegio, mientras el resto estuvo en dos colegios, al verse cifras de esta manera , nos da a entender que antes de insertarse de manera estable a un colegio, es bueno tener experiencias previas las cuales sirven para fortalecer la carrera y por sobre todo aprender.

En su minoría están aquellos que trabajaron en 3 empleos, en dos a la misma vez o bien en 3 distintos en distintos periodos de tiempo.

<b>¿Cuál es la función que cumple dentro de su establecimiento?</b>	
<b>Empleado</b>	6
<b>Independiente</b>	0
<b>Jefatura</b>	9
<b>Total general</b>	15

La gran mayoría de los docentes tiene a cargo distintos cursos, ya sea de enseñanza básica o media, lo que por ende asumen un compromiso más fuerte con el establecimiento, por el solo hecho de tener un curso a cargo es más responsabilidad.

En una minoría están aquellos docentes que trabajan en algún subsector en específico, sin tener un curso a cargo, más bien cumpliendo las horas que según contrato tenga dentro del colegio y asignatura que imparta.

Tabla 1.10 Tipo de contrato

En este momento usted ¿Qué tipo de contrato recibe?	Total
Profesor remplazante	4
Profesor de planta con contrato indefinido	8
Profesor de planta con contrato a plazo fijo	3
<b>Total general</b>	<b>15</b>

La mayoría de los docentes son profesores de planta con contrato fijo , aquellos que comenzaron y realizaron una buena labor en la institución ya superaron los dos años, por ende pasan a ser profesores con contrato indefinido.

Por otro lado están aquellos profesores los cuales están remplazando a docentes los cuales se encuentran con alguna enfermedad, postnatal , problemas personales , es una desventaja ya que el día de mañana nadie asegura si puede seguir en el trabajo o si vuelve el otro docente.

Y la minoría son profesores que ingresaron hace poco tiempo a la institución los cuales aun no tiene contrato indefinido, pero a medida que avancen en labor profesional podrán optar a cargos con estabilidad, que es lo que hoy en día todo profesor quiere tener, un contrato indefinido asegurando una mejor calidad laboral y de vida.

Tabla 1.11 Funciones a cargo dentro de un establecimiento

¿ha sido profesor jefe?	
Si	11
No	4
<b>Total general</b>	<b>15</b>

La tabla nos indica que la mayoría de los docentes h ejercido su labor como profesores jefes, a cargo de un curso, lo que conlleva mayor compromiso y dedicación dentro del establecimiento, responsabilidades como (atención de apoderados, reuniones, consejos de profesores, trabajo como nivel etc)

En su minoría están los profesores que solo trabajan realizando clases en un solo subsector (lenguaje, matemáticas, arte, e. física) los cuales solo trabajan en un curso determinado sin ejercer cargos de jefatura.

Tabla 1.12 nivel en el que trabaja

¿en qué tipo de nivel desempeña su labor?	
Básico (1 a 4 básico)	1
Básico (5 a 8 básico)	4
Enseñanza media	10
<b>Total general</b>	<b>15</b>

Dentro del establecimiento los cursos de básica son 1 por nivel, en educación media son 2 por nivel, por lo tanto la mayoría de los profesores trabajan en enseñanza media ya que son más cursos, no así en educación básica, donde solo son 5 profesores en total que cumplen que hacer docente, ya sea como profesores jefes o profesores de subsector.

Tabla 1.13 El rol que cumplió antes de entrara a trabajar

<b>Cuando ingreso al establecimiento ¿Qué rol cumplió en su comienzo?</b>	
<b>Como docente de planta</b>	3
<b>Asistente</b>	4
<b>Como docente reemplazante</b>	8
<b>Total general</b>	

En el cuadro sobre el rol que cumplió al principio de su profesión en su mayoría están aquellos profesores que entraron algún tipo de institución como remplazo, a los cuales mucho de ellos los volvieron a llamar ´para poder pertenecer dentro del establecimiento.

En una minoría tenemos profesores asistentes los que en su totalidad son profesores de enseñanza básica que comenzaron su quehacer siendo profesores de apoyo dentro del aula, a los cuales se les otorgo un curso o bien se cambiaron de institución a trabajar como profesores.

Y en su minoría están aquellos profesores que ingresaron y los factores externos fueron favorables ( cupo, buen desempeño en su primer mes o bien práctica profesional) donde pudieron insertarse de manera favorable y de manera definitiva.

Por lo tanto se puede concluir que es difícil el insertarse de manera definitiva en un principio, más bien el docente debe adquirir distintas experiencias para poder trabajar de manera definitiva en un lugar.

Tabla 1 .14 Canal empleado en la búsqueda de trabajo

<b>¿Qué tipo de canal utilizo para encontrar trabajo?</b>	
<b>Daem</b>	5
<b>Contactos personales</b>	4
<b>Iniciativa propia</b>	6

Con respecto a la búsqueda de trabajo en su mayoría los docentes demuestran iniciativa propia, de manera personal comunicándose con los colegios, dejando currículum, buscando en el diario o en internet,

En la minoría tenemos algunos docentes que fueron al daem a entregar currículum de los cuales 2 de 5 pudieron ingresar a un colegio municipal en un principio.

4 de ellos dice que por familiares, conocidos pudieron ingresar a la vida laboral de manera más ágil

A modo de conclusión se puede decir que la iniciativa en cada individuos es muy importante , se ve reflejado en la cifra que en una mayoría indica que fue de manera personal.

Tabla 1.15 aumento de sueldo en el tiempo

¿ha aumentado el sueldo durante los años que lleva ejerciendo?	
Deacuerdo	5
Desacuerdo	9
Indiferente	1
<b>Total general</b>	<b>15</b>

Con respecto a la tabla de aumento de sueldo en el tiempo en su mayoría nos encontramos con 9 docentes lo cuales afirman que el sueldo no ha aumentado en el tiempo, siguen con las mismas horas por ende sigue el mismo sueldo, la mayoría de los docentes que respondieron en desacuerdo son aquellos que llevan menos tiempo en la institución, muchos de ellos sin contrato indefinido por lo tanto aun no pueden mejorar su remuneración.

Existe 5 docente los cuales si manifiestan que han aumentado el sueldo en el tiempo, en su totalidad son aquellos docentes que tiene contrato indefinido y llevan más años dentro de las institución, los cuales han aumentado sus horas o responsabilidades dentro del establecimiento por este motivo también aumentan su sueldo.

A modo de conclusión en los docentes encuestados, a mayor tiempo , mas horas y por ende mas plata.

## **Conclusiones**

### **Conclusiones**

La investigación se realizó a 15 docentes egresados de pedagogía entre los años 2011 y 2013 los cuales están actualmente ejerciendo su quehacer docente dentro de una institución dentro de la ciudad de Talca, se puede concluir. Su proceso de inserción a la vida laboral una vez que egresaron de sus respectivas universidades fue una inserción positiva, ya que la mayoría ingresó dentro de sus seis primeros meses de egreso por iniciativa propia o contactos personales, las funciones que cumplieron dentro de las instituciones fueron variadas, jefatura, asistentes incluso solo por horas según subsector al que pertenecer la o el docente, de todos modos afirman que era necesario conocer el ambiente, el trabajo y afirman en su totalidad que se sienten conforme de su comienzo.

Con respecto al sueldo ha ido en aumento en los años ( a mayor cantidad de tiempo en la institución se asegura estabilidad laboral y aumento de ingreso) dentro del colegio donde trabajamos.

Hoy en día ingresar a la vida laboral no es un camino fácil, más bien tiene desafíos y dificultades sobre todo en un área como la docencia, donde son muchos los profesores que egresan constantemente, donde hay una presión social donde no es bien vista la labor que hacen los profesores y donde el campo muchas veces se ve muy cargado por la cantidad de egresados. No obstante para los 15 profesores encuestados fue un favorable ingreso a la vida laboral y hoy se sienten completamente felices de estar trabajando como docentes.

Con respecto a mi opinión considero muy importante saber como es el proceso de los profesores, sobre todo hoy en día, con una sociedad muy dispersa, alumnos muy distintos y exigencias que a diario son en el tema educacional, es importante este tipo de datos para aquellos que quisieran estudiar pedagogía y se sorprendan al ver que a pesar de las adversidades, si pueden tener un buen proceso de inserción a la vida laboral.



# Sugerencias

46

**Sugerencias** Al concluir la investigación, se pueden realizar algunas sugerencias para aquellos investigadores que les interese el tema en cuestión, para las carreras de Pedagogía y también para otros temas relacionados:

7.3.1 A partir del estudio realizado consideramos relevante realizar investigaciones con respecto a la generaciones siguientes, de esta manera obtener información completa de todos los alumnos egresados de la carrera Pedagogía.

7.3.2 A partir del estudio realizado concluimos y creemos que es importante Investigar sobre la formación académica dentro de la universidad y cómo influye

en la inserción. Identificando si existe coherencia con lo que se entrega y con lo que la sociedad requiere.

7.3.3 De los resultados de la encuesta consideramos que es un tema importante Investigar sobre las opiniones que tienen los alumnos respecto a la formación recibida en la universidad, si es coherente a las demandas de hoy en día.

7.3.4 A partir del estudio realizado como ultima sugerencia creemos importante Investigar sobre las competencias que se necesitan en la educación y que estrategias ocupa la universidad para enseñarlas.

7.3.5 Investigar sobre los factores que influyen en la inserción laboral, identificando ventajas y desventajas.

# **Referencia bibliográfica**

48

## **Referencias Bibliografía**

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

Beauvois, Dubois y Doise, 1999.citados en Aprendizaje, sujetos y escenario, investigación práctica en psicología educacional. 2007. Edición novedades educativa. México.pp.207

Bourdieu, 1970; Jacinto, 1997, La inserción laboral de los recientes del profesorado de educación. Buenos Aires.

Delors, Jaques. La educación Encierra un Tesoro. Ediciones UNESCO. México 1996. Pág. 13 (SEGOBIA OLMO, F. Y Beltran LLERA, J. El aula inteligente. Nuevo horizonte educativo. Editorial Espasa. Madrid 1998. Cap.

Diario la Tercera página 3, 2011. Santiago, Chile.

Flores, M.A (2005), — context which shape and reshape ne teachers indetitles: a multi-perspective studyll, Teacher and Teacher Education, núm.22(2), pp.219-232..citado en Carlos Marcelo.

González, A., N. Araneda, et al. (2005). Inducción profesional docente. Estudios Pedagógicos 31(1): 11.

Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.9). Metodología de la investigación, 2003.

Lortie, 2002. citado en La inserción de profesores neófitos

MARCELO, C. (1992). *Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes*. Madrid: Ed. CIDE-MEC.

Marcelo, C. (2008:5). Estándares para la formación Inicial Docente y Competencias para el Desempeño Profesional Docente, Santiago. Ministerio de educación de Chile, pp.45-47.

Mindeuc (2005) Informe comisión sobre formación inicial Docente, Serie Bicentenario, Santiago de Chile.

Ochoa, L. (2008) Inserción profesional de profesores principiantes: revisando algunas experiencias en Chile, Argentina y Colombia. Pp. 9-14.

O.C.D.E. (1991). *Escuelas y calidad de*

Peralta Valdés. L ,2009. Diagnóstico de la inserción profesional de profesores nóveles en escuelas municipalizadas. Chile. Pp. 9.

## Anexos

51

**Encuesta**

**Encuesta para egresados Carrera Pedagogía General Básica**

Fecha \_\_/\_\_/\_\_

Encuestados\_\_\_\_\_

Esta encuesta está diseñada para obtener información sobre la inserción que han tenido a la vida laboral profesionales de la carrera Pedagogía General Básica. Su aporte, al responder este cuestionario, será muy valioso para obtener la información requerida. La encuesta es completamente anónima y solo será utilizada con fines de diagnóstico de la unidad académica.

Como egresados se solicita que evalúe algunas características relevantes al momento de insertarse en la vida laboral

<b>Datos generales</b>	
<b>Nombre de la carrera</b>	
<b>Nombre de la institución donde estudio</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Sexo</b>	
<b>Periodo en que estudio la carrera</b>	

Sugerencia: Marque con una X la alternativa que usted estime conveniente

Continuación de estudios posteriores a pedagogía

¿Qué tipo de estudios continuo?	
Cursos	
Magister	
Postítulo	
No he continuado estudiando	

**Contrato que posee en la actualidad**

¿Qué tipo de contrato posee en la actualidad?	
Contrato limitado en meses	
funcionario	
indefinido	

**horas de trabajo**

¿Cuántas horas trabaja a la semana?	
30 a 44 horas de clases	
Menos de 30 horas de clases	

### Tiempo en encontrar empleo

¿Cuánto tiempo ha tardado en encontrar empleo?	
De manera inmediata	
Dentro de los 6 primeros meses	
Entre 6 meses y un año	
Más de 1 año	

### Tiempo en dar una respuesta en el establecimiento a cual postulo

El tiempo de respuesta del establecimiento al que postulo	
Si	
No	

### Tiempo en el que demoro en buscar trabajo

¿Cuándo comenzó a buscar trabajo?	
Antes de egresar	
En el mismo periodo que egreso	
Después de egresar	

**Renta promedio**

<b>Renta liquida adquirida mensualmente</b>	
Entre \$450.001 y \$ 550.000	
Entre \$200.001 y \$350.000	
Entre \$ 350.001 y \$ 450.000	
Entre \$550.001 y \$ 800.000	
Más de \$800.000	

**Numero de empleos educacionales**

<b>En cuanto a la trayectoria profesional que usted ha tenido ¿Cuáles han sido el número de empleos educacionales?</b>	
Dos empleos	
Tres empleos	
Más de 3 empleos	

**Rol que cumple dentro del establecimiento**

<b>¿Cuál es la función que cumple dentro de su establecimiento?</b>	
Empleado	
Independiente	
Jefatura	

**Tipo de contrato**

<b>En este momento usted ¿Qué tipo de contrato recibe?</b>	
Profesor de planta	
Profesor remplazante	
Profesor de planta con contrato indefinido	
Profesor de planta con contrato a plazo fijo	

**Funciones a cargo dentro de un establecimiento**

<b>¿ha sido profesor jefe?</b>	
Si	
No	

**Nivel en el que trabaja**

<b>¿en qué tipo de nivel desempeña su labor?</b>	
Básico (1 a 4 básico)	
Básico (5 a 8 básico)	
Enseñanza media	

**El rol que cumplió antes de entrara a trabajar**

<b>Quando ingreso al establecimiento ¿Qué rol cumplió en su comienzo?</b>	
Como docente de planta	
Asistente	
Como docente reemplazante	

**Canal empleado en la búsqueda de trabajo**

<b>¿Qué tipo de canal utilizo para encontrar trabajo?</b>	
Daem	
Contactos personales	
Iniciativa propia	

**Aumento de sueldo en el tiempo**

<b>¿ha aumentado el sueldo durante los años que lleva ejerciendo?</b>	
Deacuerdo	
Desacuerdo	
Indiferente	
Muy deacuerdo	

