



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Osejos Aguilar, Mayra Alexandra

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

MARIANA DE JESÚS SOLANO PINZÓN.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado, " 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 el profesional en formación, Osejos Aguilar Mayra Alexandra; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar la presentación para fines pertinentes.

(f).....

Loja, septiembre del 2013

DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **OSEJOS AGUILAR MAYRA ALEXANDRA**, declaro ser la 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 textual dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos o tesis de grado que realicen a través, o con el apoyo de financiero, académico institucional (operativo) de la Universidad".

(f).....

Autor: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Cédula: 100339541-3

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado la salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre que desde el cielo siempre me ha transmitido fortaleza y sabiduría, para vencer los obstáculos que se han presentado en el transcurso de mi carrera y así poder cumplir mis objetivos.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordaré al momento de escribir. Por creer en mí, porque siempre estuvieron en todo momento, para apoyarme en estos años de lucha constante, de gratas vivencias, de momentos de éxito y de angustias donde logre alcanzar mi más grande anhelo, culminar mi carrera docente.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este anhelado sueño.

·
A la **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA (UTPL)**, por darme la oportunidad de estudiar y ser una mejor profesional. Y sobre todo enseñarme con su insignia “**MEMENTO ASENDERE SEMPER**”, que debo seguir ascendiendo siempre.

·
A mi profesora de Investigación y trabajo de fin de carrera, Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón, por su visión crítica en muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarme como persona e investigadora. Le agradezco su esfuerzo y dedicación, gracias a sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis maestros que durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE

Portada	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	1
.ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	5
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y obstaculización.....	7
1.3 Inserción laboral docente.....	9
1.4 Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	10
1.5 Políticas de inserción docente.....	11
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	12
1.7 La profesión docente en el mercado de trabajo actual.....	13
1.8 Inserción laboral.....	16
1.9 Programas de inserción laboral para docentes.....	17
1.10 Inducción laboral. Estudios pedagógicos.	18

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1	Diseño de la investigación.....	22
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	22
2.3	Preguntas de investigación.....	22
2.4	Contexto.....	24
2.5	Población y muestra.....	25
2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	25
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	26

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	28
3.1.1	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	28
3.1.1.1	Ubicación geográfica.....	28
3.1.1.2	Edad.....	29
3.1.1.3	Sexo.....	30
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	31
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	31
3.1.2.2	Tipo de educación.....	32

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	33
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	34
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.....	34
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	34
3.1.3.3 Cargo que ocupa en el ámbito laboral.....	35
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	36
3.2. Valoración docente de la profesión.....	39
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado....	37
3.3 Satisfacción docente.....	51
3.4. 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.....	53
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	53
3.4.2 Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	55
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	57
3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	59
3.4.5 Interacción profesor- padre de familia y comunidad del titulado.....	61
3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique el trabajo en equipo.....	63
3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	65

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	68
4.2 Recomendaciones.....	69

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema.....	71
5.2 Justificación.....	71
5.3 Objetivo.....	72
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	72
5.4.1 Análisis de involucrados.....	72
5.4.2 Análisis de problema.....	73
5.4.3 Análisis de objetivos	74
5.4.4 Análisis de estrategias.....	75
5.4.5 Estructura analítica del proyecto.....	76
5.5 Plan de acción.....	77
5.5.1 Matriz del marco lógico.....	77
5.6 Resultados esperados.....	79
5.7 Bibliografía de la propuesta.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXOS.....	82

RESUMEN

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 en la provincia del Carchi, en las ciudades de San Gabriel, Tulcán, El Ángel en diferentes instituciones educativas.

Para recolectar información se aplicó instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista referente a sus características laborales del titulado y el inventario de tareas del trabajo a los titulados del periodo 2007-2012

En el transcurso la investigación cualitativa paso a ser cuantitativa al mostrar los porcentajes del análisis de resultados. Según las características individuales, académicas y laborales, su formación académica, valoración docente, satisfacción docente, expectativas y requerimientos de educación continua, y el inventario de tareas de titulados y los empleadores.

Al realizar la priorización de las falencias de los titulados, se elaboró una propuesta de intervención, su principal objetivo es conocer y aplicar las Tics en el aula, para que los docentes estén acorde a las nuevas tecnologías.

PALABRAS CLAVES: Formación, valor y satisfacción.

ABSTRACT.

This paper titration end "educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education Technical University of Loja " held in the province of Carchi, in cities San Gabriel, Montreal, The Angel in different educational institutions.

To collect information applied research tools such as the survey and interview concerning the graduate labor characteristics and inventory of job tasks for graduates of the 2007-2012 periods.

During qualitative research to be quantitative way to show the percentages of the analysis results. According to individual characteristics, academic and labor, their education, teacher evaluation, teacher satisfaction, expectations and continuing education requirements, and inventory tasks of graduates and employers.

When prioritizing the shortcomings of graduates, was elaborated a proposal for intervention, its main objective is to understand and implement the ICT in the classroom, so that teachers are in line with new technologies.

KEYWORDS: Training, value and satisfaction.

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad existen avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación, cambios constantes y acelerados en la sociedad, se hace necesario el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridas en la universidad. Por tal razón la UTPL, vio la necesidad de dar seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que la universidad está formando, con el tema “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 “, debido a que la misión de la universidad es potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro.

En un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 - 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones.

En el último quinquenio (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, este estudio busca conocer cuáles son esas competencias y las características que tienen estos profesionales.

Todo esto es para dar cumplimiento a la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior, que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos para

satisfacer las exigencias de la sociedad y empleadores en búsqueda de una educación de calidad.

Los objetivos a alcanzados fueron conocer las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, identificar los requerimientos de la educación continua de los titulados y empleadores, establecer las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y de los empleadores, conocer la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores, conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de educación en la mención educación básica de la UTPL.

Los medios para la localización de egresados de la UTPL y sus empleadores en la provincia utilizando los recursos tecnológicos sea correo electrónicos, datos de los centros universitarios, redes sociales, llamadas telefónicas entre otros con la ejecución de las encuestas donde se determinaran características, requerimientos, importancia de la formación docente. Y así poder elaborar una propuesta de intervención.

La metodología de la investigación empleada es de diseño mixto, cuyo enfoque fue con el análisis descriptivo – explicativo, lo que permitió realizar un proceso que se analizó y vinculó los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación, de una investigación bibliográfica a una de campo. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta para titulados, empleadores y la entrevista a empleadores, se determinaron las características de los titulados y el inventario de tareas docente.

1. SINTESIS

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

Alonso, L., Fernández, C. & Nyssen J. (2009)

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil español es la del contrato precario (incluso, en algunas ramas, el trabajo gratuito) y la beca, en el sector privado, o la vía de las oposiciones al sector público. Aun así hay algunas diferencias significativas entre titulaciones en los plazos y forma de incorporación al mercado laboral. Las carreras científico-técnicas parecen gozar todavía de mayores facilidades de inserción laboral, si bien se aprecia que progresivamente (aunque en menor medida que en otras titulaciones) la precariedad va haciendo su aparición.

Las empresas requieren idiomas y, en algunos sectores, disciplina, y que se trabaje por poco dinero o nada. Los idiomas, y muy particularmente el inglés, se siguen apreciando como una gran deficiencia formativa; sin embargo, la informática a nivel usuario ya no se considera ningún obstáculo o problema serio.

El principal déficit, que llega a tornarse en obsesión, es la experiencia; muy demandada en las empresas salvo en situaciones de un boom sectorial. El obtenerla se convierte en una necesidad angustiosa, y consideran que las empresas no están valorando de manera suficiente la adquirida en las prácticas de la carrera.

La formación profesional y las universidades privadas acaban mostrando, para los empleadores, una mejor imagen que la universidad pública en lo que se refiere a la orientación práctica de los estudios y en la transmisión de valores de control y disciplina.

El sector público representa para los jóvenes un lugar en el que se pueden conciliar vida profesional y personal, si bien reconocen que es difícil acceder a él. También se muestran asombrados ante las políticas familiares europeas que consideran ejemplares frente a la española.

El universitario español sigue manifestando evasiva a la movilidad geográfica por motivos laborales, especialmente a la de carácter internacional. Tampoco se siente muy motivado a la hora de ser emprendedor; no hay muchos que valoren positivamente el hecho de ser empresario.

Existe, por parte de los empleadores, un desconocimiento casi absoluto sobre planes de estudio, organización actual de las enseñanzas e innovaciones docentes; sólo queda el recuerdo de sus estudios, o informaciones segmentadas y en fuentes secundarias suministradas por sus hijos o por los propios egresados que se contratan. Los planes de estudio sólo se conocen por noticias genéricas difusas o por rumores, y la única e inexacta referencia sustancial que queda fijada es, que se ha reducido el número de años de las enseñanzas.

Aparece muy buena imagen de la formación práctica en las ciencias biomédicas (medicina y enfermería) y en bastante menor grado en las ingenierías y algunas carreras técnicas; a partir de ahí las representaciones sobre el carácter realmente eficaz de las prácticas en las demás licenciaturas y diplomaturas tiende a empeorar notablemente.

En todo caso se considera que, tanto el conocimiento práctico, como las prácticas en empresas e instituciones, consignadas en los planes de estudio, tienen un carácter menor, hasta residual en muchos casos, y que los conocimientos académicos teóricos tradicionales siguen siendo los fundamentales para los profesores; y por eso mismo, los alumnos les otorgan tan poco interés real en su formación.

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

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

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación. La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.), la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.). Ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

La obtención de empleo es un momento de crisis, un nivel de angustia, en parte se debe al propio vértigo del cambio y la decepción con la formación recibida, falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la *inmensa brecha* existente entre la universidad y el mercado laboral.

Hay determinadas situaciones y circunstancias personales que ahondan esa brecha, que hacen que objetiva o subjetivamente el espacio que hay entre la universidad y el trabajo se haga aún más extenso.

La impericia es una sensación personal de falta de capacitación, de carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la ocupación para la que se ha estudiado. La inexperiencia aparece como uno de los factores que más contribuyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral.

El temor, un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. La formación universitaria no ha logrado generar en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades que prevenga frente a la incertidumbre del futuro.

La edad, este factor ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia. La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales contratados hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad y la postergación de la finalización de los estudios responda a una menor capacidad intelectual.

Ser diplomado en lugar de licenciado, dicen especialmente los grupos que han realizado estudios de ciclo corto, resulta también una ventaja en el momento de finalización de los estudios, pues combina la menor edad con otra serie de beneficios para el empleador.

Las prácticas durante o después de la carrera o el hecho de haber trabajado durante la época de estudios aparecen como el tercer factor coadyuvante a situarse en una buena posición de salida para el mercado de trabajo.

Los idiomas y las estancias en el extranjero. Una opción adoptada por algunos universitarios es la marcha al extranjero durante un tiempo para aprender inglés mientras se trabaja en cualquier cosa. Esta opción combina, por un lado, la adquisición de un idioma extranjero –lo que supone ser mejor valorado por parte de las empresas– con la demostración de una “actitud” de valor:

Superada la tradicional asignación de roles de género, que destinaba a la mujer al hogar reservando el ámbito laboral para el hombre, las mujeres han ido incrementando su presencia en el mundo del trabajo, no aparece la intención de abandonar el mundo del trabajo para dedicarse al hogar o a los hijos, como podría suceder en épocas anteriores. El hogar y la familia pierden en favor del trabajo su importancia en la vida de la mujer.

Ante esta realidad, crece el riesgo de que las mujeres se vean forzadas a renunciar a la maternidad, para evitar el conflicto entre trabajo y familia. La discriminación de la mujer por el hecho de su potencial maternidad estaría dándose con mayor fuerza en

las ciudades más avanzadas, donde las mujeres parecen más dispuestas a posponer o relegar su papel en la familia anteponiendo su rol profesional.

Por otra parte, las mujeres más ambiciosas en su desarrollo profesional han hecho referencia al denominado “techo de cristal” que limita las posibilidades de promoción profesional femenina. El hecho de que al ascender en los niveles jerárquicos se encuentre cada vez un menor número de mujeres, incluso en empresas o profesiones con mayor presencia femenina, evidencia obstáculos reales en el acceso a los puestos directivos.

1.3 Inserción laboral docente

Avalos, B. (Enero, 2009)

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente. Por ejemplo, también observado en el caso chileno, se encontró que a una de las profesoras estudiadas que se sentía incómoda con el curso que se le había asignado, se le pidió además coordinar y manejar el nuevo programa de prevención en el uso de drogas ordenado para todos los establecimientos del país. Es decir, además del tiempo que necesitaba para asentarse en sus tareas docentes, se le pedía realizar una acción suplementaria compleja.

En Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación. Por otro lado, los profesores noveles estudiados en Chile que fueron preparados como especialistas para la educación media, tuvieron dificultades para encontrar trabajo en un solo establecimiento y debieron emplearse en dos y hasta tres para completar un salario satisfactorio. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos van produciendo revisiones. El estudio que siguió a 14 profesores portugueses en sus primeros dos años de trabajo docente ilustra muy bien este proceso de reconstrucción de identidades. y también constatan en la experiencia de los nuevos profesores la necesidad de manejar distintos dilemas como el de ser aun joven pero demostrarse como adulto, o no ser lo que se quiere ser como profesor.

Inducción con o sin certificación es una decisión clave que debe tomarse a la luz de las características del sistema educativo y de formación docente. En la medida en que el sistema de formación inicial lo avale, la inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado, en cuyo caso, al término del período de iniciación deberá existir un proceso que permita verificar que el nuevo profesor cumple con lo que se requiere para asumir plena responsabilidad docente.

1.3. Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Mauricio león: Políticas (2004)

Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales.

Las políticas de inserción laboral de la juventud garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el

mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos son universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador como Derechos económicos y sociales, Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo Constitución Política de la República del Ecuador, Ley de la juventud.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo, mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

1.5 Políticas de inserción docente.

Vaillant, D. (2009)

Mejoramiento de la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo. Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal fomenta la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial) o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Programa de empleo emergente transfiere ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales. La inversión en infraestructura, a la vez que crea empleo temporal para la fuerza laboral joven de hogares de escasos recursos, mejora sus condiciones de vida y potencia las capacidades económicas autónomas de la población pobre, fomenta el uso de recursos y tecnologías locales: mano de obra, insumos, saberes locales, y propicia la organización y participación de comunidades locales.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Programa de Fortalecimiento Institucional fortalece la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

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

Jürgen Weller (Marzo, 2006)

La inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral

puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas. Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos.

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.

1.7 La profesión docente en el mercado de trabajo actual.

Lic. Cristina Dirie

Lic. Irene Oiberman (Diciembre 2001)

La enseñanza constituye una de las principales fuentes de trabajo del sector moderno remunerado de la economía mundial, empleando en 1997 a 59 millones de docentes. En las décadas de los 80 y 90 en muchos países de América Latina se implementaron reformas educativas que implicaron la extensión de la obligatoriedad escolar, hecho que influyó en el sostenimiento de la demanda del empleo docente en un contexto con

políticas de ajuste estructural. En algunos casos el ritmo de crecimiento del empleo se aminoró pero en otros se mantuvo, acompañando el incremento de la matrícula.

La información de egresados de los profesorados universitarios y no universitarios, de los docentes que se incorporan anualmente para dictar las materias del nivel medio o SNU permite observar situaciones diversas. En la mayoría de las asignaturas, el total de egresados es insuficiente para cubrir la demanda anual. En casi todas las disciplinas los docentes “necesarios” superan al número de egresados de las distintas carreras. Un mismo docente puede dictar materias afines, que pueden trascender a los grupos de materias considerados, se notan, en algunas áreas, mayores falencias que en otras. Hay casos como matemática, física, disciplinas contables y tecnología, donde la diferencia entre oferta y demanda de docentes es notoria. Otros, como idiomas extranjeros y lengua, donde la diferencia disminuye. En el área de humanidades, los egresados docentes superan a los docentes requeridos.

La situación ocupacional de los egresados de las Institutos de Formación Docente, presentan tasas de desocupación importantes, considerando el nivel educativo que poseen, no se articula adecuadamente con la estructura de la oferta pero esta desocupación convive con elevados déficits de docentes en varias disciplinas del nivel medio.

Mientras se forman docentes para el nivel inicial y primario no se forman suficientes profesores para el nivel medio que es el que, como se ha mencionado, más se expandió y sobre el que existe mayor presión social, siendo el que completa la formación mínima que la sociedad y el mercado de trabajo actual requieren de los ciudadanos y trabajadores.

A esta situación es preciso abordar los aspectos que pudieran estar condicionando una mejor articulación entre la oferta y demanda. La atracción que ejerce esta profesión sobre los jóvenes dispuestos a seguir estudios superiores, especialmente aquellos relacionados con las posibilidades futuras que la carrera docente puede brindarles.

La docencia es una carrera regida por un sistema de retribuciones donde la variable más importante en la determinación de los incrementos de salarios es la antigüedad. También es el que tiene más peso dentro de los concursos para acceder a cargos de

mayor nivel jerárquico. Como resultado de los puntajes asignados a los diferentes antecedentes docentes, la antigüedad resulta ser el más valioso o de mayor peso.

En otras actividades económicas los mecanismos de promoción establecidos en los convenios colectivos de trabajo son múltiples y se asciende de categoría en base a capacitación probada y a resultados, en la docencia se privilegian los antecedentes de tipo administrativo o burocrático por sobre los de formación profesional.

La comparación de la retribución salarial que ofrece el ejercicio y desarrollo de la carrera docente con la que perciben otras profesiones, permite responder a la pregunta sobre si la profesión docente resulta atractiva, desde el punto de vista monetario, para los jóvenes que tienen que elegir su futuro profesional.

Las diferencias salariales entre los distintos niveles educativos y/o posiciones jerárquicas, el trabajo mostraron la existencia y la magnitud de las mismas pero, sobre todo, la heterogeneidad entre las provincias. Ello devela la inequidad existente en el hecho de que frente a la misma responsabilidad y el mismo esfuerzo de formación se perciban remuneraciones salariales muy distintas.

La retribución monetaria de la profesión docente está en general por debajo de la que perciben los otros profesionales y en algunas provincias. Sin embargo al respecto hace falta señalar que, en algunas jurisdicciones y para determinados sectores sociales, en el contexto actual de fuerte precarización laboral y elevados índices de desocupación la profesión docente puede constituir un empleo atractivo en la medida que tiene los atributos del "empleo de calidad", la mayoría del empleo asalariado: estabilidad, aportes al sistema jubilatorio, vacaciones pagas, altos niveles de protección frente a las contingencias de la salud y la enfermedad, etc. Ello, sin embargo, no pretende justificar las bajas remuneraciones que en general perciben los docentes, sobre todo si se quiere jerarquizar esta profesión y mejorar la calidad de la educación.

Estas condiciones laborales no resultan suficientemente atractivas para todos los jóvenes, sobre todo para aquellos que pueden optar por carreras que insumen más años de estudio, tienen más prestigio social y expectativas de mejores logros económicos. Frente a la posibilidad de elegir entre estudiar un profesorado o una carrera universitaria, optarían por esta segunda alternativa.

A diferencia de otras épocas, en la actualidad, entre las mujeres, la carrera docente, mayoritariamente femenina, compite con otras profesiones y campos ocupacionales que les pueden resultar más atractivos tanto desde el punto de vista profesional como económico.

El trabajo muestra las heterogeneidades del mercado laboral docente, los diferentes comportamientos que inciden en la oferta y la demanda en los distintos niveles educativos y pretende aportar elementos que contribuyan a conocer los factores que intervienen en la elección de la carrera de maestro o de profesor. La profundización de este tipo de estudios y el análisis del comportamiento del mercado de trabajo docente aporta conocimientos relevantes para la formulación de políticas públicas sobre esta temática.

1.8. Inserción laboral

ANEP-UNESCO/IIPE (2007)

La mayor inserción de los últimos en la enseñanza privada se debe el menos a dos razones complementarias. Por un lado, el sector privado emplea en términos relativos, mas profesores que maestros. Por otro, es más frecuente que los maestros que se desempeñan en escuelas privadas lo hagan en forma exclusiva. De hecho, más de la mitad de los docentes de primaria con inserción en el sector, contra solo un tercio entre los profesores de secundaria.

Aquellos que tienen menos de 10 horas de clase por semana son persona que, con frecuencia, comparten la docencia con estudios-que no se vinculan necesariamente con la primera, con otras actividades ocupacionales o que, sencillamente, no tienen un alto involucrado con el mercado de empleo. En cualquier caso, para estas personas la docencia es probablemente la acción marginal de su devenir cotidiano; por falta de tiempo de permanencia en el liceo, sería muy difícil su integración a un nuevo modelo de centro educativo lo sería la especialización pedagógica, porque esta no es solo un corpus teórico sino también una práctica con experiencia reflexiva que reclama de cotidianidad.

La múltiple inserción genera una serie de ineficiencias derivadas de las eventuales interferencias entre las exigencias de tiempo y trabajo de los distintos lugares en que el docente se desempeña.

Del horario de clase en un centro con la participación en mesas de examen o actividades de capacitación en otro. En particular, en el caso de la enseñanza media esta clase de problemas ha sido referida mediante la imagen del “profesor taxi”, expresión con la que denota uno de los mayores desafíos vinculados a la gestión macro del sistema de enseñanza en ese nivel.

Es necesario subrayar además, que los profesores con inserción en varios centros educativos no tienen, contrariamente a lo que podría suponerse, una dedicación global sensiblemente más alta que quienes concentran su trabajo en un solo establecimiento.

1.9. Programas de inserción laboral para docentes.

María Helena Jones R. UPEL-IPRM: (2007)

Los programas de inserción laboral para docentes tienen un número de ejemplos exitosos. La inmensa mayoría de ellos ha adoptado el concepto del tutor o mentor.

La tutorización o mentorización viene definida por el anglicismo “mentoring”. Numerosos grupos tanto nacionales como internacionales han iniciado investigaciones en revisiones teóricas como en estudios de casos e investigaciones de campo. La mentorización además de ser un catalizador del proceso de aprendizaje continuo en la Universidad, acorta la curva de aprendizaje del docente que se integra profesionalmente y es útil para estructurar la formación que tiene lugar en el puesto de trabajo.

La figura del mentor o tutor la adopta un profesor que es escogido para este rol, no solo por sus años de servicio y experiencia, pues este es formado en el programa para ejercer su rol a través de un curso especial. Estos programas tienen gran aceptación en Europa y los Estados Unidos, en América Latina se está comenzando a gestar iniciativas exitosas.

Dichos programas se están diseñando según las características propias de cada país y región pero presentan elementos comunes, que han sido señalados por estos objetivos generales son:

- Mejorar la actuación docente.

- Aumentar las posibilidades de permanencia d los profesores principiantes durante los años de iniciación.
- Promover el bienestar personal y profesional de los profesores principiantes.
- Satisfacer los requisitos formales relacionados con la iniciación y la certificación.
- Transmitir la cultura del sistema a los profesores principiantes.

Adoptar medidas eficaces para la renovación de los sistemas de formación del profesorado, antes y después de su incorporación a la docencia, a fin de darle la posibilidad de enriquecerse y actualizar su nivel de conocimiento y su capacidad pedagógica.

En este mandato del organismo regional, que hace a las universidades formadoras de docentes, nos lleva a concluir la importancia de construir una práctica profesional que involucre a la educación superior, a los entes empleadores, tanto públicos como privados, representados por la escuela y la comunidad. Porque “la sociedad demanda maestros profesionales, no simples técnicos instructores”

Esta triada interrelaciona: Universidad-Profesor Principiante-Escuela es el espacio complejo donde se inserta laboralmente el profesor novel. En procura de este profesional construya una práctica profesional reflexiva, innovadora y constructivista esta triada debe y puede desarrollar programas que apoyen el trabajo educativo del docente.

1.10 Inducción laboral. Estudios pedagógicos.

Valdivia (2005)

A partir de diversas experiencias relacionadas principalmente con la implementación y ejecución de proyectos educativos y de innovación curricular, es posible constatar que la inserción profesional de los docentes está cruzada por variadas dificultades, de diversa gravedad e impacto en la autoestima e imagen profesional. Estas dificultades tienen que ver con su situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencias genéricas y específicas, interacciones con sus pares, etc.,

que lo afectan profundamente e inciden en una alta rotación de empleadores, por ende, bajas expectativas de permanencia y estabilidad laboral.

La fase de formación inicial o entrenamiento inicial está dirigida al desarrollo de competencias basales del profesor. Dicha formación está asentada en seis áreas, en ellos se articulan los siguientes aprendizajes, competencias y habilidades:

- a) El conocimiento de situaciones socioeducativas.
- b) La construcción de la identidad profesional
- c) El aprendizaje del conocimiento y el lenguaje del campo del desempeño docente.
- d) La pedagogía de los contenidos.
- e) El diseño de la enseñanza en la práctica profesional.
- f) La reconstrucción de las teorías y las prácticas usadas en las destrezas tempranas.

Las fortalezas docentes.

- a) Capacidad para el reconocimiento de la realidad educativa.
- b) Conocimiento de las políticas educativas y las reformas impulsadas desde la administración, así como el rol de los docentes en ellas.
- c) En relación con la conformación de la identidad profesional dentro de una comunidad de prácticas.
- d) Respecto del aprendizaje del conocimiento y el lenguaje del campo del desempeño profesional, hay un divorcio entre el discurso constructivista y la necesidad
- e) Existe una fuerte convicción entre los noveles de que los diseños de enseñanza generados desde diagnósticos situacionales son un poderoso instrumento para aportar a la equidad educativa y a una mayor distribución de los saberes curriculares.

Desde la organización escolar y cultura institucional es posible advertir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores, a los cuales iremos adscribiendo a los egresados en

función de la información recogida, corroborando qué modelo cobra vigencia en nuestro entorno de acuerdo a la calidad de la inserción de los egresados.

El modelo nadar o hundirse este es el modelo que más prevalece en las instituciones escolares, por cuanto éstas ven en el propio profesional joven la responsabilidad de insertarse en función a la formación y título profesional obtenido, este el título es el diploma que certifica las competencias profesionales garantizadas por la institución de educación superior y, en consecuencia, la institución escolar estaría exenta de responsabilidad para orientar su inducción o socializar al profesor en el medio laboral.

Afortunadamente, en los tiempos que corren esta situación está en franca regresión con la incorporación de la evaluación docente y los estándares de desempeño profesional.

El modelo colegial es intencionada a aquellos noveles que piden ayuda o se hacen sentir subordinados de sus pares más experimentados y, con ellos, éstos adoptan una actitud de tutores informales más parecido a un 'apadrinamiento profesional' y cuyo vínculo radica en la buena voluntad y la conmiseración 'démosle una mano', 'tirémosle un salvavidas', etc.

Modelo de competencia mandatada son situaciones más particulares, especialmente acotadas en establecimientos de alto rendimiento de una cultura institucional exigente. Se da una relación vertical, jerárquica entre novel y experto, pero que tiene el mérito de producirse sistemáticamente.

Modelo mentor protegido formalizado se dan matices ciertamente que cruzan variables afectivas (del egresado institucional) y del que posee relaciones sociales (altas calificaciones); no obstante, conviene, aunque sea descriptivamente, pasar revista a los rasgos de este tipo de mentoría.

2 METODOLOGÍA.

2.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo recopiló información actual mediante una investigación de campo y una serie de cuestiones sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención educación básica de la UTPL, para luego detallar a describir los resultados y de cómo estos se presentan en la sociedad y la aceptabilidad de su formación y desempeño de sus empleadores.

Para realizar la presente investigación se utilizó el diseño mixto, mediante el cual se pudo recolectar datos cuantitativos y cualitativos, ya que este tipo de diseño permite vincularlos, para luego proceder a su análisis respectivo.

La modalidad del diseño utilizado es en dos etapas, pudiendo desarrollarlas ya sea de forma paralela o vinculando las técnicas concernientes a cada uno de los enfoques lo cual facilitó el análisis de los resultados.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El método utilizado es el descriptivo, debido a que el presente trabajo se recopiló información actual sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención educación básica de la UTPL, Los instrumentos de investigación utilizados son una ficha inicial de contacto, una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado (instrumento 1)

Un inventario de tareas del trabajo docente que se aplicó tanto a empleadores como a titulados (instrumento 2)

Una entrevista dirigida a los empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que darán respuesta en el transcurso de la investigación son:

Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

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

¿Cuáles son las características académicas?

¿Cuáles son las características laborales del titulado de ciencias de la educación?

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

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria de 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 educación?

Valoración docente de la profesión

¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

. Satisfacción docente

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de educación?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene con la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

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

¿Qué aspectos metodológico- didáctico 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-padre de familia y comunidad que desarrolla el titulado?

¿Qué actividades desarrolla e titulado que implique trabajos en equipo?

¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

¿Qué aspectos socio humanísticos considera el titulado en su labor profesional?

2.4 Contexto

La investigación inicio en los centros universitarios de Ibarra, San Gabriel y Tulcán, después de investigación por varios medios realizar el acercamiento a las instituciones educativas, Centro Infantil “Ángel de la Guarda”, Escuela de demostración Anexa al ISPED “Ciudad de San Gabriel”, Unidad Educativa Fisco misional “María Auxiliadora”, Escuela “José Amable Cevallos”, Escuela “Aurelio Espinoza Polit”, Escuela “Simón Bolívar” N.- 7 y a la titulada que no se encontraba laborando como docente a vivienda respectiva. Así se procedió con la investigación de las características e inventario docente según los docentes y empleadores,

pasó a ser de una investigación bibliográfica a una de campo donde los cuestionamientos de la problematización se vinculan el conocimiento conceptual y el conocimiento de las realidades de los titulados.

2.5 Población y muestra.

La población son titulados de la UTPL de la modalidad abierta y a distancia en educación básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores los mismos designados por la universidad y sus respectivos empleadores que proveen trabajo para prestar sus servicio persona bajo una relación de dependencia del titulado. La selección se llevó a cabo tomando en cuenta el lugar de procedencia del investigador.

La muestra fue de ocho titulados de los cuales uno no labora en el ámbito docente y tres de los mismos ejercen la función de docentes y directivos al a vez, mientras que cuatro titulados ejercen solo la función de docente.

2.6 Recursos:

Talentos Humanos:

- Directora de tesis
- Secretarias y coordinadores de los centros universitarios San Gabriel, Ibarra y Tulcán.
- Directivos de los titulados.
- Titulados de educación básica de la UTPL

Institucionales:

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja, centros universitarios Ibarra, San Gabriel y Tulcán.
- ✓ Centro Infantil “Ángel de la Guarda”.
- ✓ Escuela de demostración Anexa al ISPED “Ciudad de San Gabriel”.
- ✓ Unidad Educativa Fisco misional “María Auxiliadora”.
- ✓ Escuela “José Amable Cevallos”.
- ✓ Escuela "Aurelio Espinoza Polit”.
- ✓ Escuela “Simón Bolívar” N.- 7

Materiales:

- Guía Didáctica.
- Internet
- Teléfono
- Cámara fotográfica

Económicos:

Para la realización del presente trabajo de investigación la autora cubrió todos los gastos que incurrieron en el mismo.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos en primer lugar se trató de ubicar a los titulados a través de datos enviados de la universidad por el EVA correos electrónicos y números telefónicos, siendo estos no certeros, no se ubicó a ninguno de los ocho titulados.

Luego se procedió a un acercamiento a los centros universitario de Ibarra, San Gabriel y Tulcán para su localización, inclusive se indago en la guía telefónica hasta poder concretar una cita para la aplicación de las encuestas a titulados y las entrevistas a los empleadores de manera personal en su mayoría. También se llenó la ficha de contacto los titulados y del empleador de cada uno de ellos.

Debido a la distancia geográfica del investigador y uno de los titulados se realizó la encuesta vía telefónica.

Par la aplicación a una de las escuelas fiscales también se realizó antes de la aplicación la petición al coordinador de educación del distrito N.- 3 al Lcdo. Hernán Trujillo en Mira petición de un directivo.

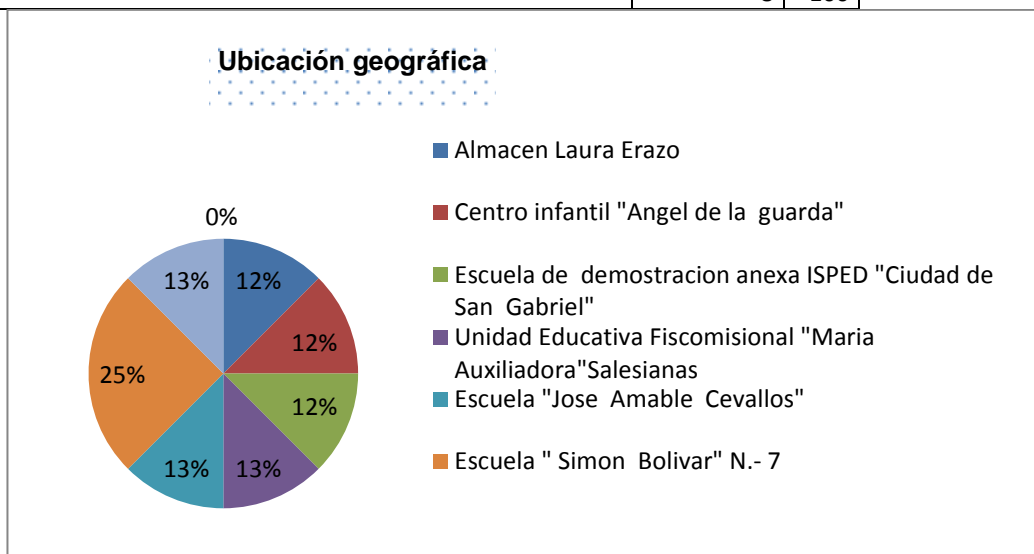
3.- INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica

Opción	Frecuencia	%
Almacén Laura Erazo	1	12,5
Centro infantil "Ángel de la guarda"	1	12,5
Escuela de demostración anexa ISPED "Ciudad de San Gabriel"	1	12,5
Unidad Educativa Fisco misional "María Auxiliadora" Salesianas	1	12,5
Escuela "José Amable Cevallos"	1	12,5
Escuela " Simón Bolívar" N.- 7	2	25
Escuela "Aurelio Espinoza Polit"	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

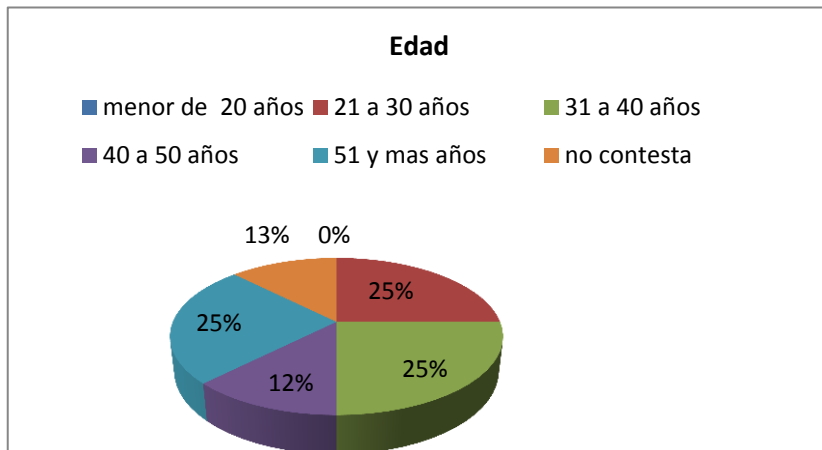
Según los datos proporcionados se puede observar que los Establecimientos o empresas en donde trabajan en la actualidad los titulados, 12% en un Almacén y el porcentaje restante

trabajan en diferentes instituciones educativas es así que se encuentran ejerciendo su labor docente ubicados acorde a su perfil como titulado.

De los titulados que se encuentran laborando en instituciones educativas urbanas y rurales, la ubicación geográfica de su empleo fue designado al cumplir los requisitos de la ley vigente LOEI, por medio de las pruebas de méritos y oposición, por tal razón los titulados están en su mayoría laborando en el sector urbano y los titulados de sector rural ingresaron con la ley de educación anterior.

3.1.1.2. Edad

Intervalo	Frecuencia	%
menor de 20 años	0	0
21 a 30 años	2	25
31 a 40 años	2	25
40 a 50 años	1	12,5
51 y más años	2	25
no contesta	1	12,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se puede observar que el 25% de los titulados tiene la edad de 21 a 30 años, edad donde se encuentran con sus conocimientos actualizados, con energía, dinamismo, creatividad, dispuestos a entregar todo de sí para el beneficio de la educación, el 25% tiene la edad entre 31 a 40 años, una edad donde han obtenido más experiencia docente y un periodo de estabilidad, el 12% tiene entre 40 a 50 años un periodo donde se están actualizando constantemente para no caer en la rutina y en la pedagogía tradicional, el 25% tiene la edad

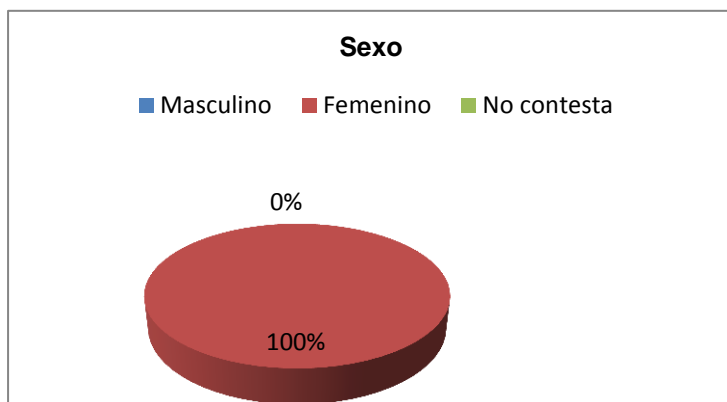
de 51 y más años una etapa donde se encuentran en la cúspide de su profesión, con conocimientos, gran experiencia y han dado lo mejor de sí acercando se a su jubilación docente, y un 13% % no contesta ya que no se encuentra laborando.

Existe gran diversidad de edades de los titulados , para brindar una educación con calidad y calidez lo más importante no es la edad cronológica si no la mental, su disposición y amor a su trabajo.

3.1.1.3. Sexo.

P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	8	100
No contesta	0	0
TOTAL	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

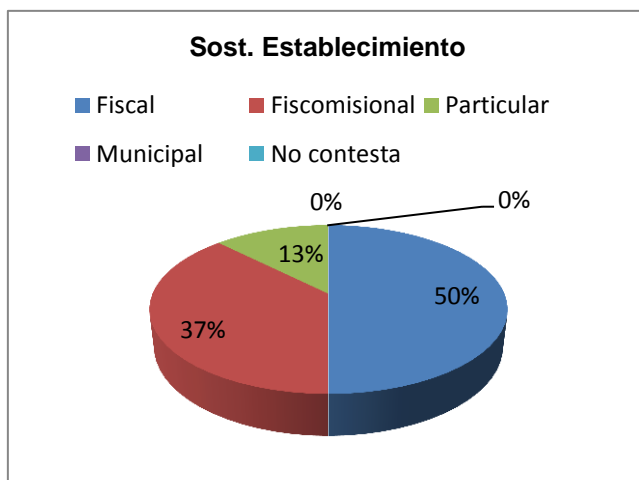
Según los datos proporcionados se puede observar que la característica individual de género de titulados, indicaron que el 100% de los encuestados son mujeres. Las mujeres han ido incrementando su presencia en el ámbito del trabajo y seguir su rol como mujer, esposa, hija, permitiendo el aporte de la mujer en el desarrollo del país. Estando inmersas en varios ámbitos laborales no solo en el educativo, obteniendo puestos en niveles jerárquicos, la mujer es cada vez más ambiciosa en su profesión superando la asignación del rol tradicional que re solo el cuidado del hogar.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	50
Fisco misional	3	37,5
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se puede observar que el 50% de los titulados han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones del sostenimiento fiscal, un 37% en un sostenimiento fisco misional mientras que el 13% en instituciones de sostenimiento particular.

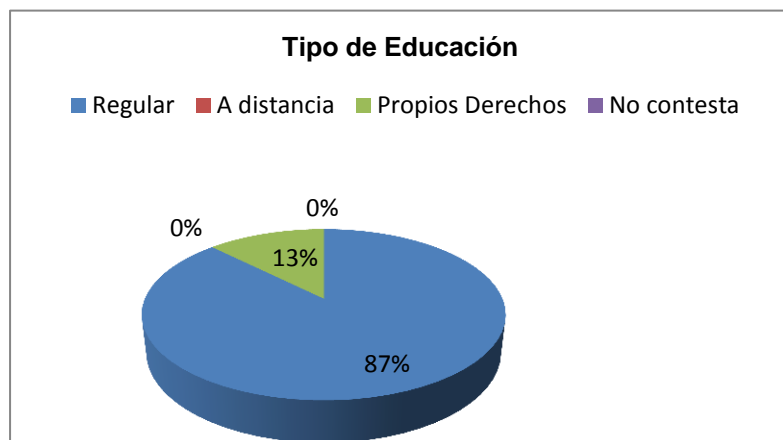
Es así, que la LOEI, garantiza la igualdad de oportunidades y garantizar su educación en instituciones fiscales donde ingresan estudiantes de recursos económicos bajos o medios es una educación laica y gratuita, mientras los que acceden a las instituciones fisco misionales y particulares provienen de familias de recursos económicos medios y altos, involucrada la

religión en estas instituciones según su credo. Nuestro país es libre y democrático que podemos escoger en que instituciones acorde a nuestros recursos económicos o la calidad de educación según criterios propios.

3.1.2.2. Tipo de educación.

P5.2

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



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se puede observar que el 87% de los titulados han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones de educación regular, mientras que el 13% en instituciones de educación con derechos propios.

La mayor opción que escogieron las encuestadas para la obtención del título de bachillerato es en un tipo de educación regular nos muestra que los estudiantes dispusieron de tiempo y recursos económicos para sus estudios asistieron regularmente a las aulas de la clase siguiendo la normativa educativa, parámetros de edad, secuencia continuidad de niveles grados y cursos.

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

Opción	Frecuencia	%
título en posgrado	1	12,5
título en pregrado	1	12,5
Ninguno	6	75
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se puede apreciar que el 12% de los titulados han obtenido otro título de pre grado, mientras que el 13% han obtenido títulos de posgrado y un 75% de titulados no han obtenido ningún otro título.

Las personas que deciden estudiar otra carrera son arriesgadas, dedicadas, comprometidas con sed de conocimientos, motivadas dispuestas a emprender nuevos retos y desafíos que la sociedad nos impone.

La mayoría de titulados no han optado por otras carreras de pregrado, ni posgrado ya que no existe disponibilidad de tiempo, recursos económicos, prioridad su familia y no existen posgrados acordes a su título.

3.1.3. Características laborales del titulado de ciencias de la educación.

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de Educación Mención educación básica

Según los datos obtenidos en las encuestas se pudo verificar el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de los titulados, ya que siete de ocho titulados se encuentran laborando acorde a su profesión con estabilidad laboral en su mayoría al han obtenido una partida fiscal, demostrando haber adquirido competencias acordes a las exigencias de la educación actual del país.

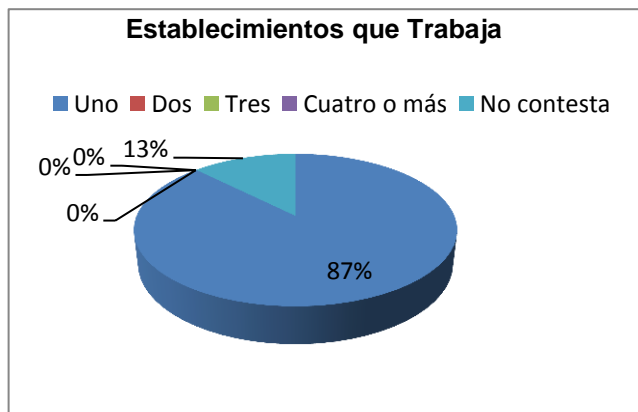
La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente a los contextos geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc., igual, igualmente depende de un conjunto de factores personales que está sujeto pueda en buena medida manipular, formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales, salario, etc.

Hay determinadas situaciones y circunstancias personales que hacen objetiva y subjetiva el espacio entre la universidad y el trabajo. La inexperiencia aparece como un factor que contribuye la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral.

3.1.3.2. Número de establecimientos que trabaja en la actualidad

P12

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



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

En la investigación se pudo apreciar que el 87% de los titulados se encuentra laborando en un establecimiento y que el 13% de titulados no contesta la pregunta.

La mayoría de titulados trabaja en un solo establecimiento, en la actualidad están sujetos a laborar ocho horas diarias eso no les permite laborar en otra institución educativa.

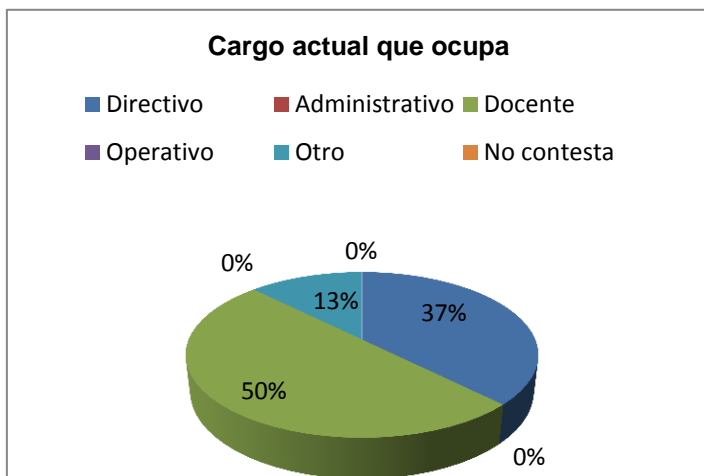
Generar más dinero produce mayor satisfacción personal, económica y ampliación de experiencia laboral por tal razón de estos factores las personas optan por desempeñar dos o más empleos.

Las diferencias salariales entre distintos niveles educativos y posiciones jerárquicas devela la inequidad existente entre la responsabilidad y el esfuerzo de formación se perciban en las remuneraciones salariales.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	3	37,5
Administrativo	0	0
Docente	4	50
Operativo	0	0
Otro	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se puede verificar que el 50% de los titulados el cargo actual que ocupa es de docente, el 37% el cargo actual es de directivos y el 13% de titulados el cargo es otro.

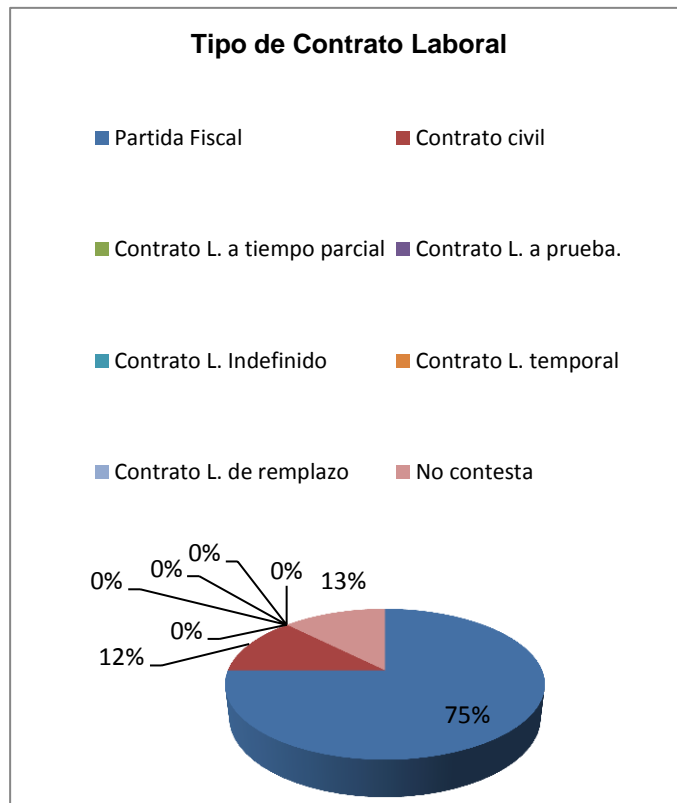
Podemos observar que el cargo actual de los titulados ejercen la profesión docente también ejercen dos cargos a la vez el de docente y el cargo de directivos acorde a la situación de sus instituciones educativas unidocentes o pluridocentes.

La enseñanza constituye una de las principales fuentes de trabajo del sector moderno remunerado de la economía mundial, en muchos países de América Latina se implementaron reformas educativas que implicaron la extensión de la obligatoriedad escolar hecho que influyo en el sostenimiento de empleo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

TIPO DE CONTRATO LABORAL

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	1	12,5
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

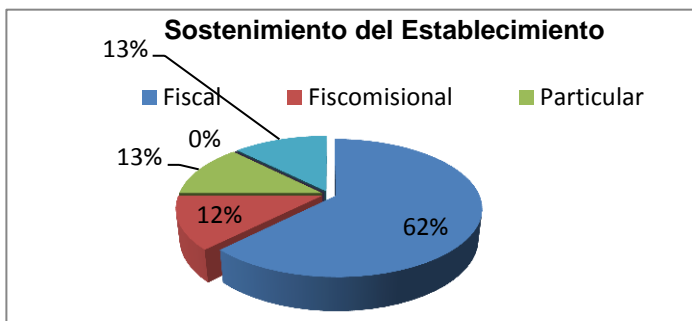
En la investigación se pudo apreciar que el 75% de los titulados tienen partida fiscal se encuentra laborando en un establecimiento, el 12% de titulados tiene un contrato civil mientras que el 13% de los titulados no contesta la pregunta.

La mayoría de titulados trabaja en un establecimiento con partida fiscal lo que su inserción a sido favorable por sus aptitudes, capacidades, habilidades obtenidas en el transcurso de sus estudios universitarios. Donde fueron capaces de aprobar y cumplir los requerimientos necesarios para ingreso al magisterio como son las pruebas de mérito y oposición, para obtener su partida fiscal y posesión para presentar sus servicios en las instituciones educativas respectivas.

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

P15.2

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	62,5
Fisco misional	1	12,5
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Se pudo apreciar que el 62% de los titulados laboran en establecimientos de sostenimiento fiscal, el 12% de titulados laboran en establecimientos de sostenimiento fisco misional, el 13% de titulados laboran en establecimientos de sostenimiento particular.

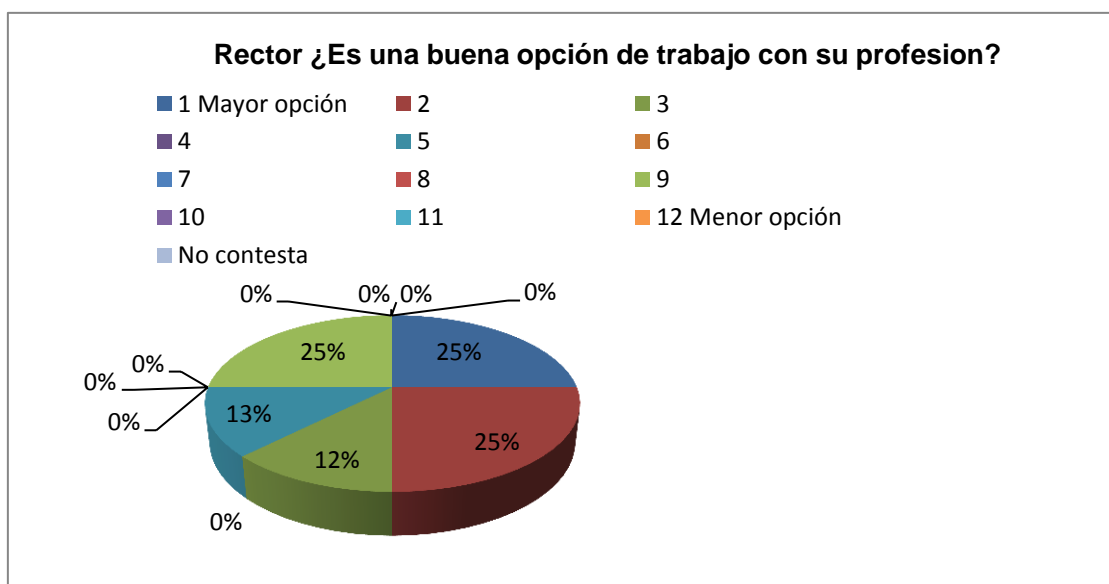
Los establecimientos de sostenimiento fiscal la mayor fuente de empleo de los titulados ya que tienen su partida fiscal y han ingresado aprobando el concurso y las exigencias actuales del ministerio de educación.

3.2 Valoración docente de la profesión.

3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

P18.1

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



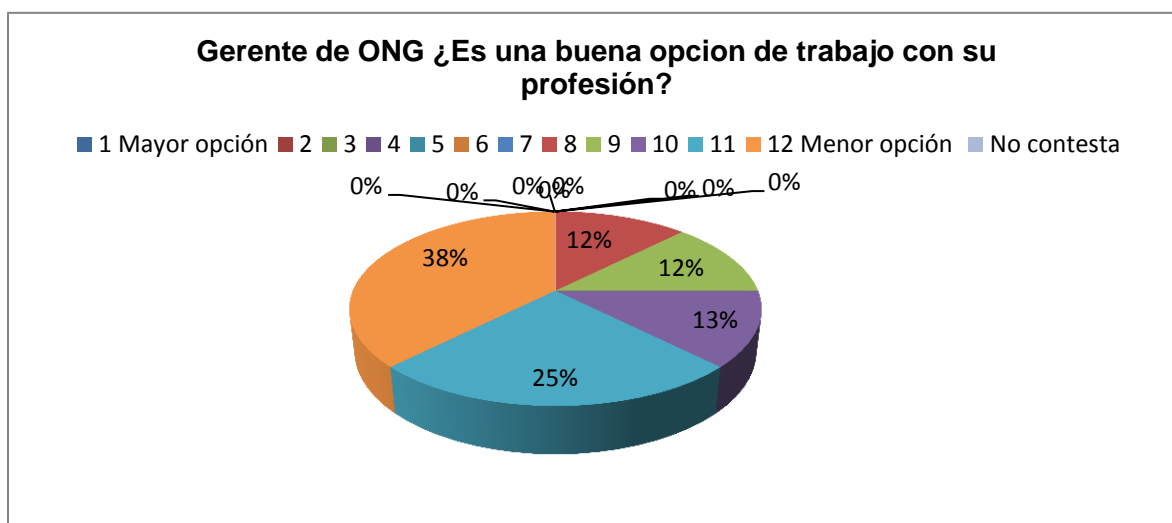
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Como se puede observar en el gráfico los titulados consideran en un 25% que el cargo del rector es una opción de empleo, ya que no es suficiente la formación para desempeñar exitosamente este cargo habrá algunas competencias que no se adquirieron.

P18.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	1	12,5
10	1	12,5
11	2	25
12 Menor opción	3	37,5
No contesta	0	0
Total	8	100



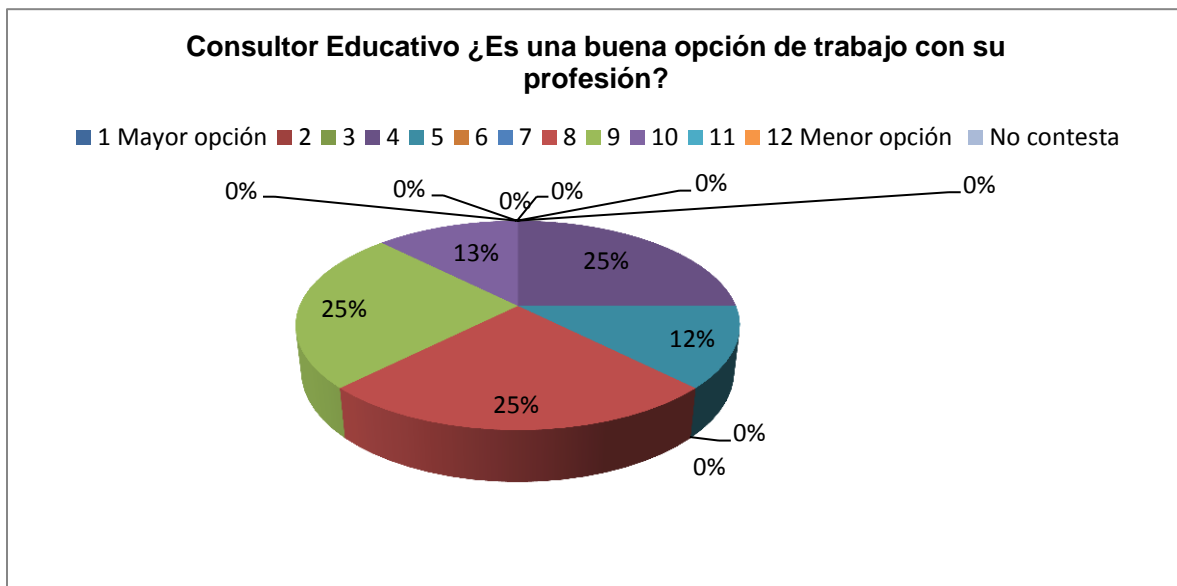
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Los titulados consideran en un 12% que gerente de una ONG, es una opción de trabajo ya que el título obtenido no está acorde al as funciones que ejerce un gerente.

P18.3

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



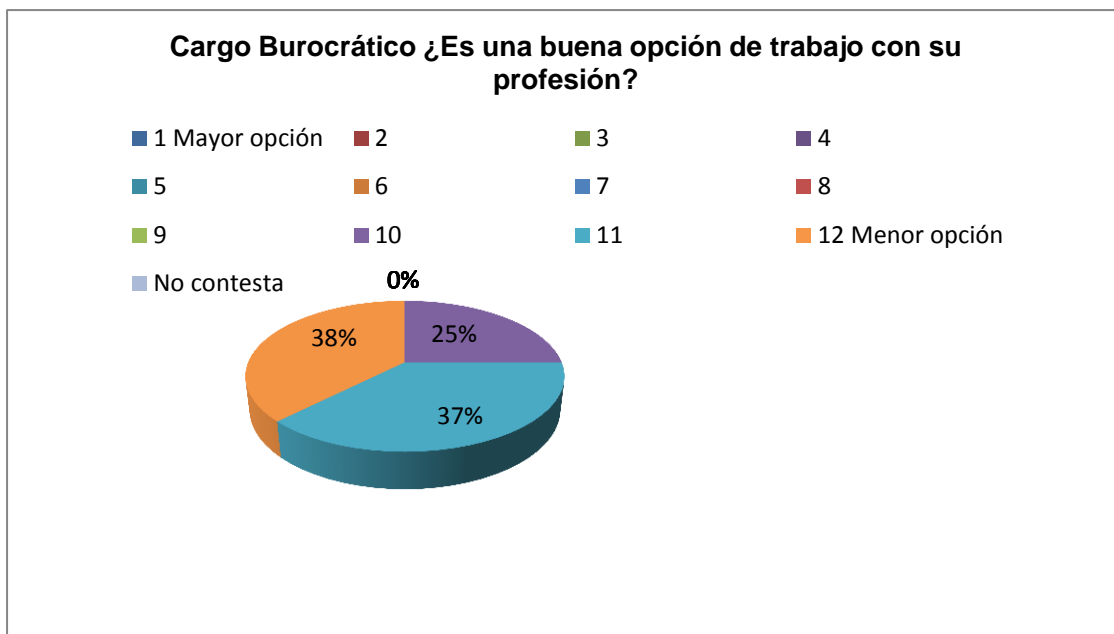
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

En un 25 % los titulados consideran que consultor educativo es una buena opción de empleo.

P18.4

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	25
11	3	37,5
12 Menor opción	3	37,5
No contesta	0	0
Total	8	100



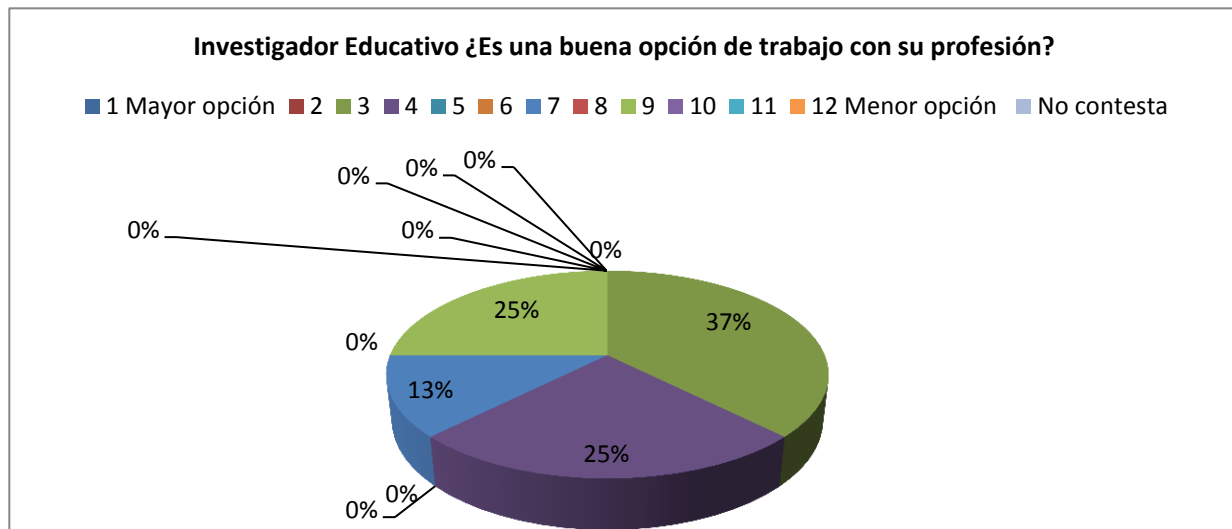
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

El cargo burocrático para los titulados en un 25% ya que para desempeñar ese cargo se tiene que estar vinculada a fondo con la política y tener amistades para tenerlo.

P18.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	37,5
4	2	25
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	2	25
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



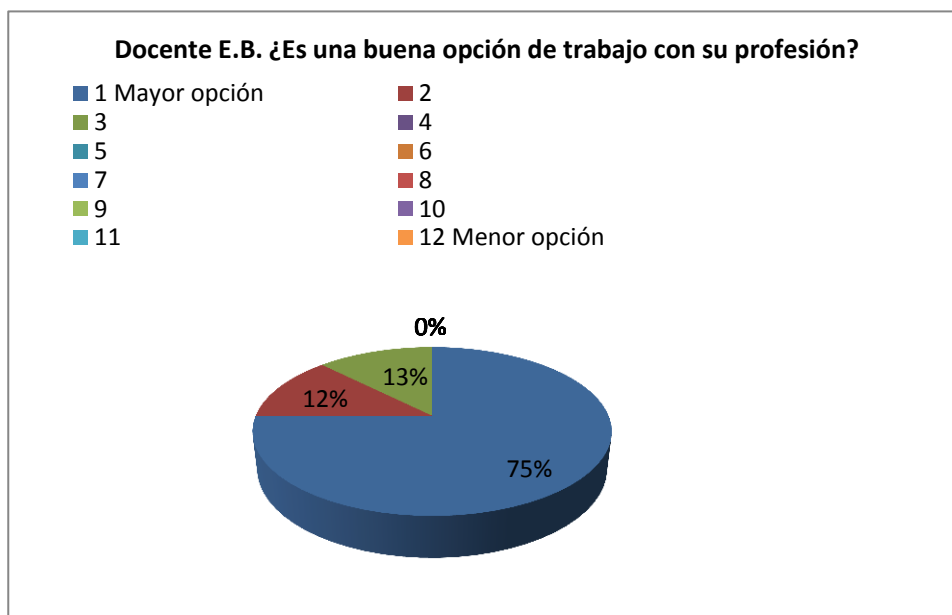
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Los titulados consideran en un 13 % que investigador educativo podría ser una opción de trabajo, a pesar que una de las competencias adquiridas en su formación es el de ser investigador no es suficiente para desempeñar este cargo.

P18.6

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



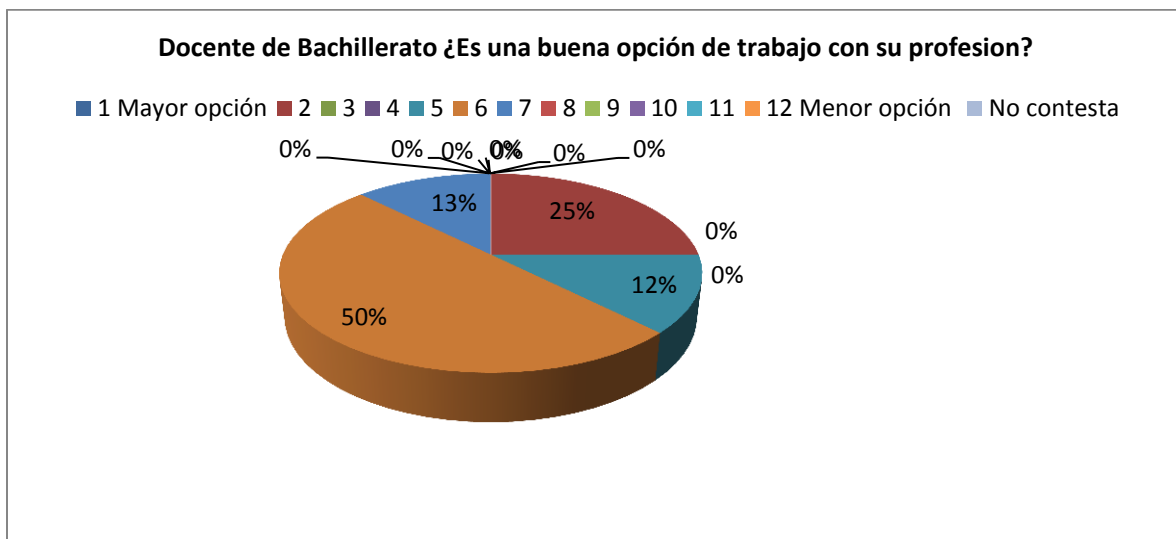
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Los docentes en un 75 % consideran que docente de educación básica es una opción de trabajo ya que es lo que su formación está de acuerdo, pero no es su totalidad ya que las docentes también desempeñan cargos directivos y una titulada no se encuentra laborando.

P18.7

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	25
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	4	50
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

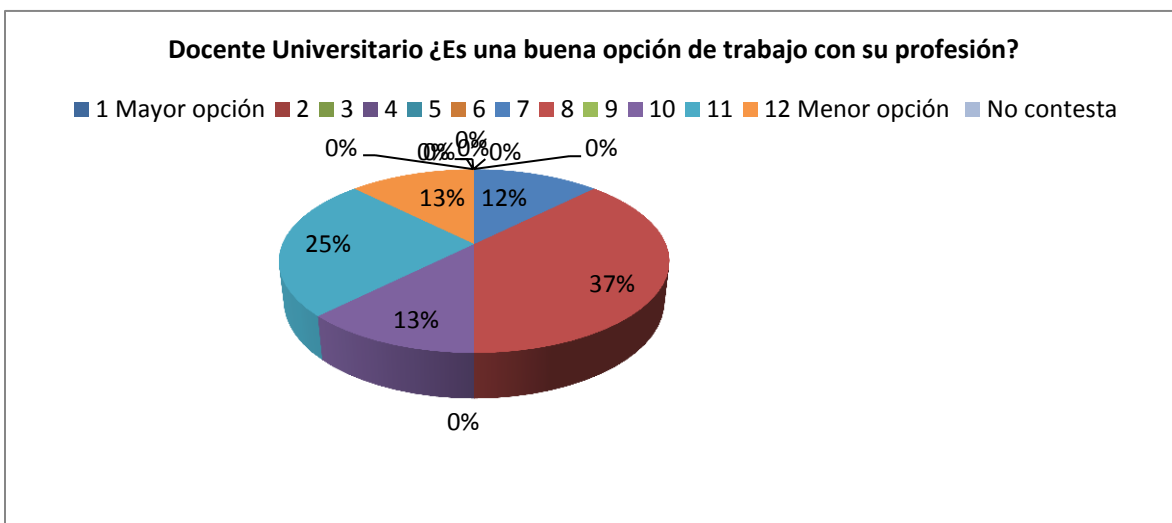


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Docente de bachillerato los docentes consideran en un 13% una opción de trabajo ya que los contenidos, métodos y otras competencias a desarrollar y les faltaría capacitación.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	3	37,5
9	0	0
10	1	12,5
11	2	25
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



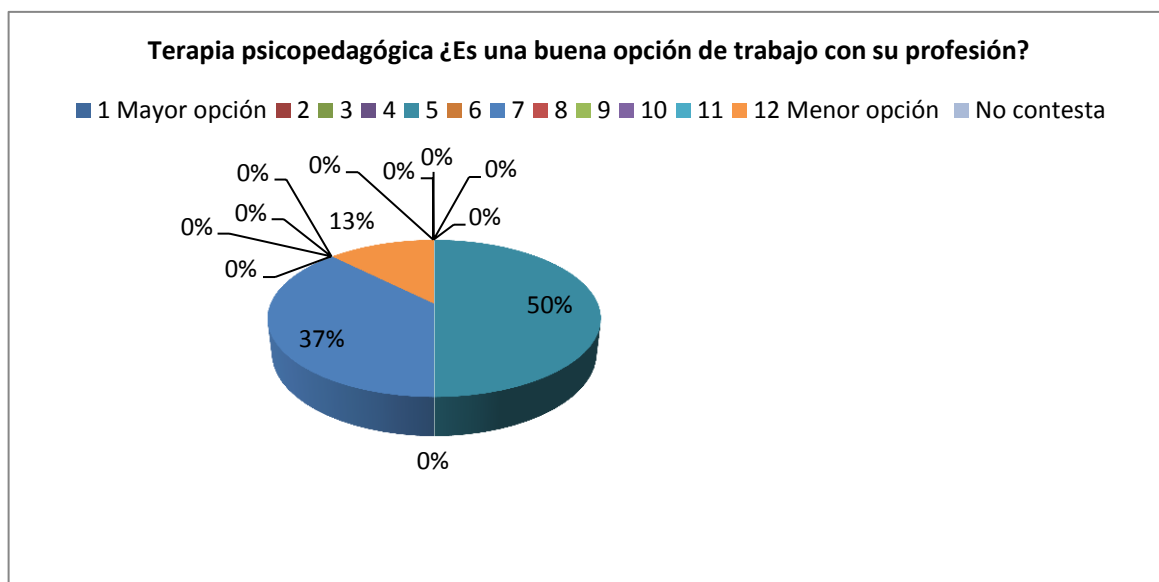
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

En 37 % a los titulados les gustaría desempeñar la docencia en la universidad, pero para desempeñar este cargo deberían obtener un título de posgrado para estar acorde a las exigencias de la vida universitaria.

P18.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	4	50
6	0	0
7	3	37,5
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



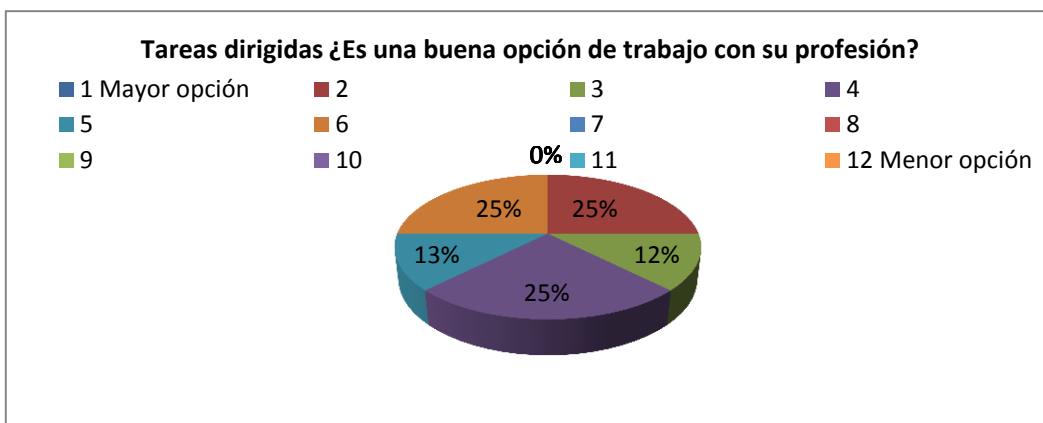
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

La opción de terapias psicopedagógicas los titulados no consideran una buena opción de trabajo a pesar que en su formación les impartieron psicología pero no a fondo como para ejercer esta función.

P18.10

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



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

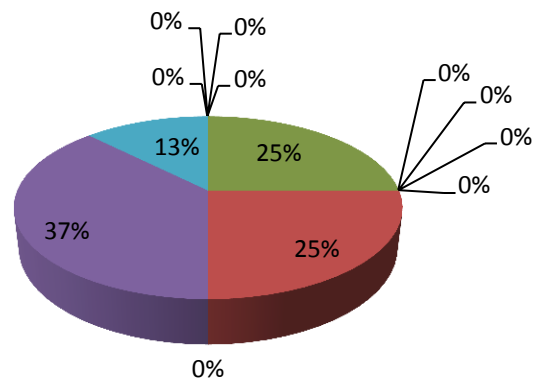
Tareas dirigidas es una opción de trabajo en un 25% para los titulados ya que el título si está acorde a este trabajo pero existe en la actualidad mucha demanda de docentes que desempeñan esta función.

18.11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	25
9	0	0
10	3	37,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

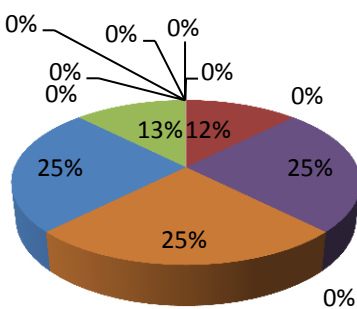
Supervisor Zonal del ministerio de educación en un 13 % los titulados consideran como una opción de trabajo ya que no cumplen con todos los requerimientos necesarios para desempeñar la función de supervisor.

P18.12

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

Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



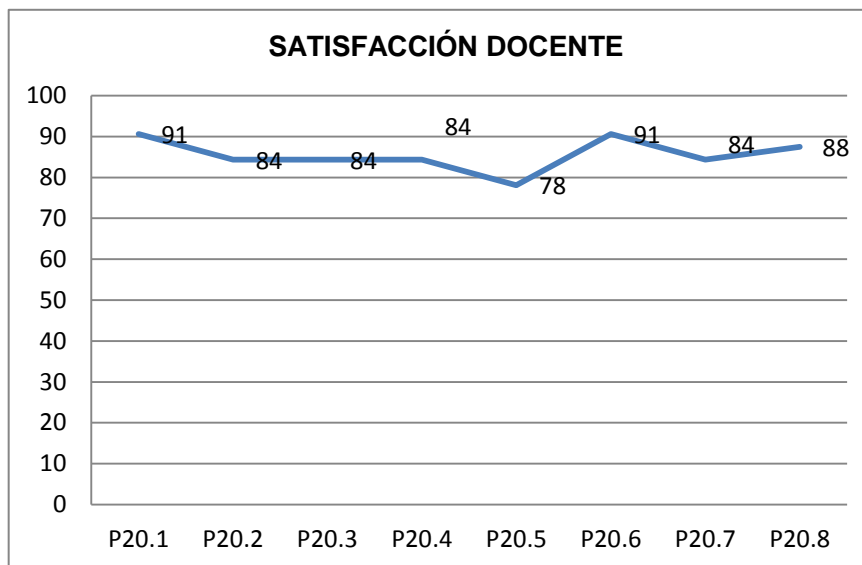
Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

La opción de docente de instituto pedagógico no es una buena opción de empleo ya que el perfil no está acorde ni el título ya que se necesita un título de posgrado.

3.3. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	91
P20.2	3	84
P20.3	3	84
P20.4	3	84
P20.5	3	78
P20.6	4	91
P20.7	3	84
P20.8	4	88



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

El sentimiento y la conciencia de la satisfacción, no sólo son factores condicionales del mayor esfuerzo y del mejor rendimiento, sino también de dos vivencias fundamentales: la sensación del éxito individual, que contribuye a dar solidez y nuevos ímpetus a la personalidad, y la alegría en el trabajo, es el gran remedio contra la pequeñez de espíritu y la mezquindad, promotoras del odio al mérito ajeno y de envidias. Es decir, que antes que la tecnología, capital y la productividad depende de la eficiencia de ese grupo humano. El rendimiento del hombre en el trabajo es lo que técnicamente se conoce como la eficiencia o productividad. De la actitud

adoptada por el trabajador frente a su propia labor, de la actitud de satisfacción o de insatisfacción depende en gran parte que la producción sea eficiente o deficiente, y la producción es la base de la vida social de los pueblos porque sin ella no hay empleo ni bienestar social.

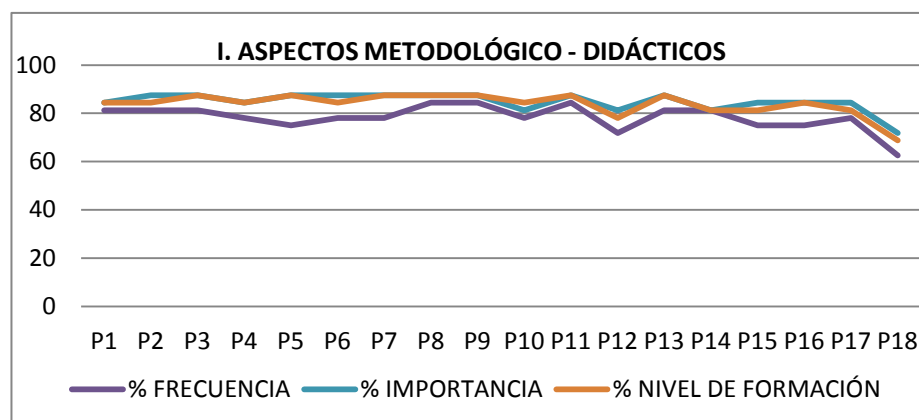
El nivel de satisfacción docente de los titulados según el gráfico que existen altos y bajos, el más bajo es el aspecto nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde con las funciones que realiza un 78%, mientras los aspectos nivel de satisfacción del titulado con progreso social gracias al ejercicio docente, nivel de satisfacción del titulado con el prestigio obtenido en entorno laboral y nivel de satisfacción del titulado con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos tienen el 84 %, el 88% tiene es aspecto la realización/o crecimiento personal y los más altos porcentajes son los aspectos nivel de satisfacción del titulado con los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia y Nivel de satisfacción del titulado con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

La mayoría de titulados su nivel de satisfacción es intermedia tiene sus pro y contras como en la actualidad la labor docente tiene muchas exigencias como actualización constante, el salario no está acorde a las funciones que desempeñan en su totalidad ya que ha existido aumentos pero así mismo más exigencias como documentos curriculares y constantes evaluaciones que generan stress en los docentes.

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

3.4.1 Aspectos metodológico- didáctico debe desarrollar el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	81	3	84	3	84
P2	3	81	4	88	3	84
P3	3	81	4	88	4	88
P4	3	78	3	84	3	84
P5	3	75	4	88	4	88
P6	3	78	4	88	3	84
P7	3	78	4	88	4	88
P8	3	84	4	88	4	88
P9	3	84	4	88	4	88
P10	3	78	3	81	3	84
P11	3	84	4	88	4	88
P12	3	72	3	81	3	78
P13	3	81	4	88	4	88
P14	3	81	3	81	3	81
P15	3	75	3	84	3	81
P16	3	75	3	84	3	84
P17	3	78	3	84	3	81
P18	3	63	3	72	3	69

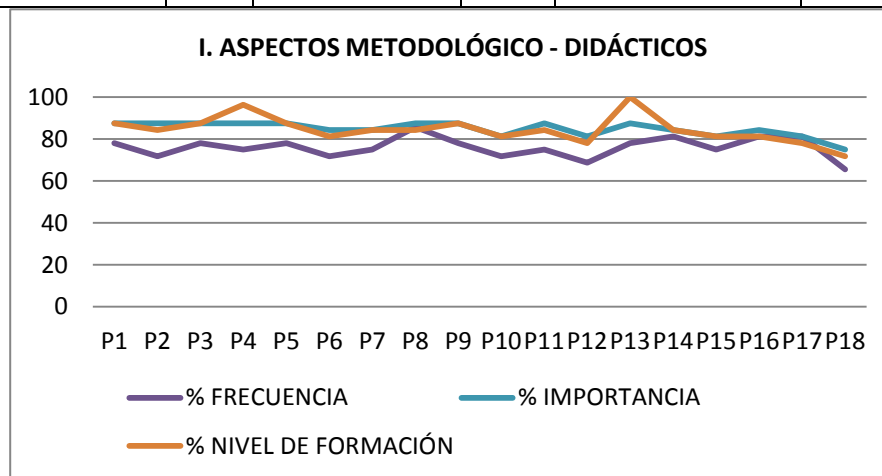


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	78	4	88	4	88
P2	3	72	4	88	3	84
P3	3	78	4	88	4	88
P4	3	75	4	88	4	96
P5	3	78	4	88	4	88
P6	3	72	3	84	3	81
P7	3	75	3	84	3	84
P8	3	86	4	88	3	84
P9	3	78	4	88	4	88
P10	3	72	3	81	3	81
P11	3	75	4	88	3	84
P12	3	69	3	81	3	78
P13	3	78	4	88	4	100
P14	3	81	3	84	3	84
P15	3	75	3	81	3	81
P16	3	81	3	84	3	81
P17	3	81	3	81	3	78
P18	3	66	3	75	3	72



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

La metodología didáctica en estas etapas educativas será fundamentalmente activa y participativa, favoreciendo el trabajo individual y en equipo del alumnado en el aula.

Se establecerán los mecanismos adecuados y las medidas de apoyo y refuerzo precisas que permitan superar el retraso escolar del alumnado, en el supuesto de que éste se produzca.

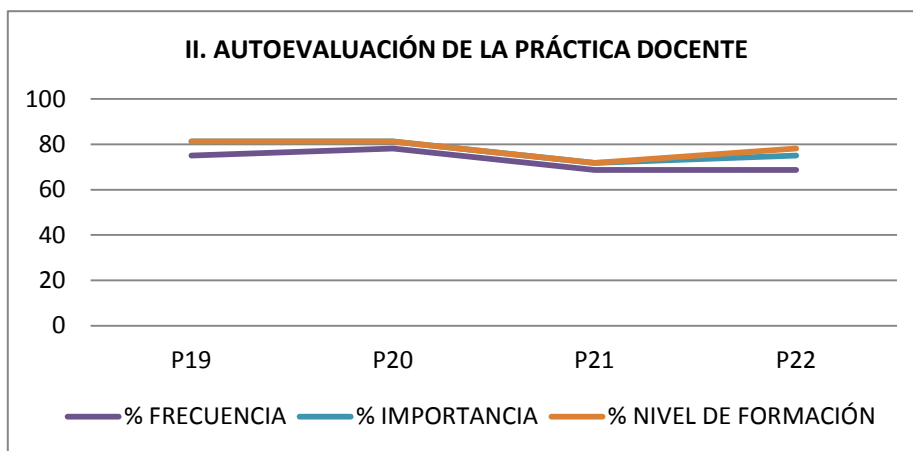
En los aspectos metodológicos-didácticos de los titulados se puede observar que tienen buen porcentaje en la mayoría de aspectos, excepto el aspecto de conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics en el aula) con un 63% de frecuencia, 72 % en importancia y 69% de formación. Mientras que según las encuestas los empleadores consideran también verifican la opción de mayor deficiencia son las Tics con 66% de frecuencia de importancia el 75% y el nivel de formación con 72 %.

La metodología didáctica en estas etapas educativas será fundamentalmente activa y participativa, favoreciendo el trabajo individual y en equipo del alumnado en el aula. Se establecerán los mecanismos adecuados y las medidas de apoyo y refuerzo precisas que permitan superar el retraso escolar del alumnado, en el supuesto de que éste se produzca.

Los titulados no manejan las Tics en su totalidad por falta de formación, es necesario actualización para que las adapten la utilización de las tecnologías en sus actividades pedagógicas con sus estudiantes, así sean más llamativas e interesante las horas clase e inclusive para la realización de sus instrumentos curriculares de sus horas complementarias.

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

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

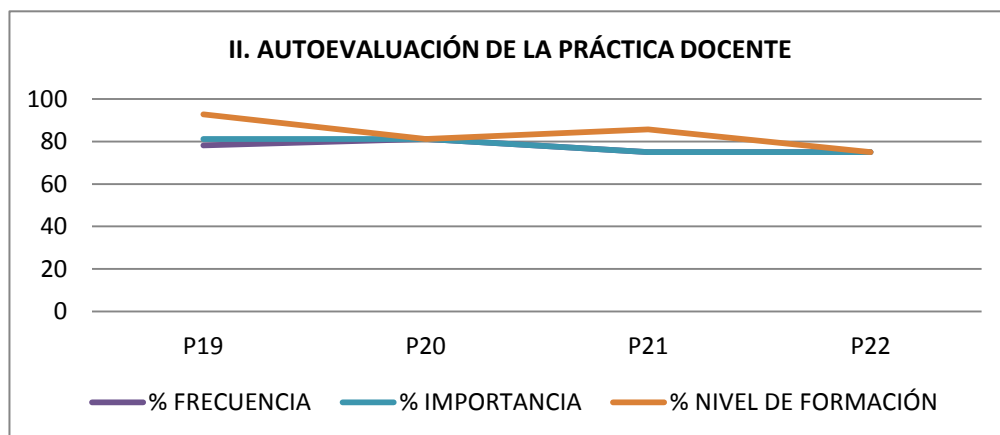


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPELADORES

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	78	3	81	4	93
P20	3	81	3	81	3	81
P21	3	75	3	75	3	86
P22	3	75	3	75	3	75



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

A través de la auto evaluación docente se pueden adoptar medidas eficaces de renovación de los sistemas de formación del profesorado, antes y después de su incorporación a la docencia a fin de darle la posibilidad de enriquecerse y actualizar su nivel de conocimiento y su capacidad pedagógica.

La auto evaluación de la práctica docente de los titulados el porcentaje más bajo es el ítem, analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales con un 69% en frecuencia y el nivel de formación 72%.

la Educación abarca no únicamente la educación formal sino también la que tiene lugar fuera del sistema escolar, incluyendo la educación no-formal y los diversos ámbitos de aprendizaje informal: la familia, el grupo de pares, la comunidad, los medios de comunicación, el lugar de

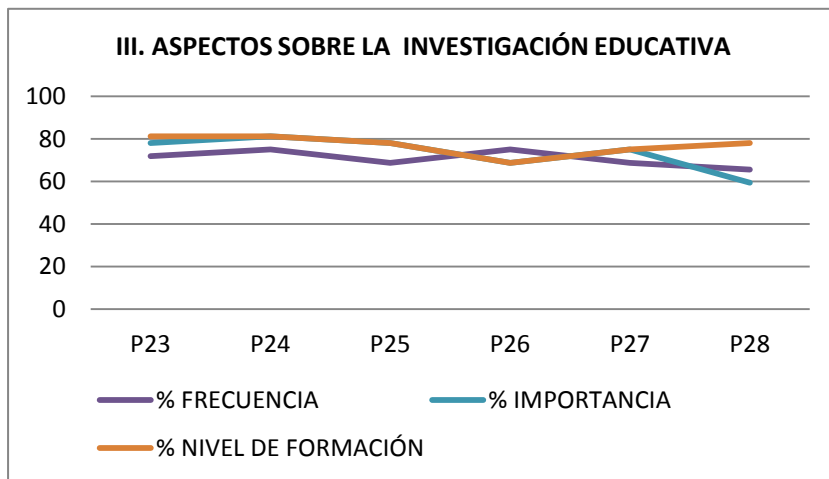
trabajo y/o producción, las bibliotecas, los centros culturales, las diversas instancias de participación social, etc.

Mientras que los directivos según podemos observar en los gráficos que en frecuencia, importancia y nivel de formación en un 75 % tienen un poco de falencias en evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Los titulados en la auto evaluación de la práctica docente existe la dificultad en redactar y evaluación de informes desde su nivel de formación.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	72	3	78	3	81
P24	3	75	3	81	3	81
P25	3	69	3	78	3	78
P26	3	75	3	69	3	69
P27	3	69	3	75	3	75
P28	3	66	2	59	3	78

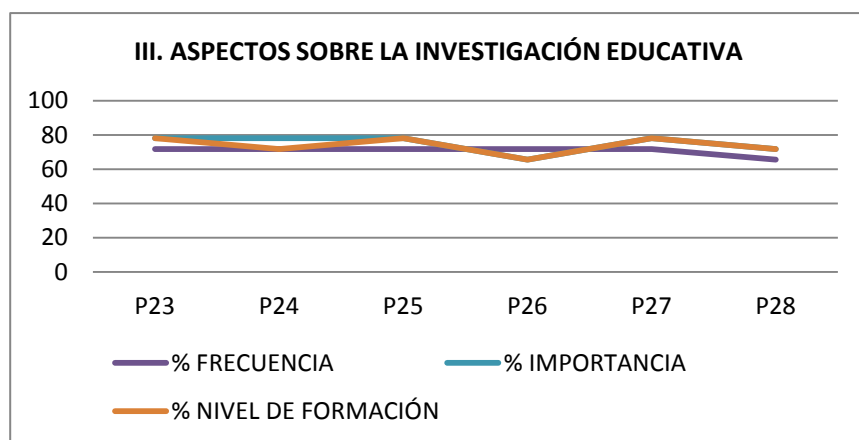


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

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



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

El educador no debe sentirse nunca satisfecho con sus conocimientos. Debe ser un autodidacta que perfeccione permanentemente su método de estudio, de indagación, de investigación

En el campo educativo, como en el resto de las ciencias, la investigación se ha constituido en una actividad precisa y elemental. Por este motivo, se ha originado la investigación educativa, como disciplina que trata las cuestiones y problemas relativos a la naturaleza, epistemología, metodología, fines y objetivos en el marco de la búsqueda progresiva de conocimiento en el ámbito educativo.

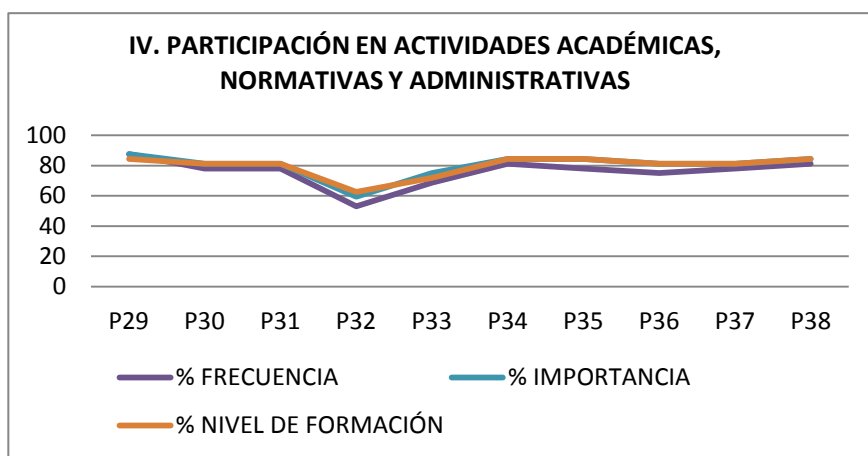
Los titulados en los aspectos de investigación educativa el ítem más bajo es determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención en frecuencia 66% importancia 59% y formación 78%. Mientras. Así también el diseñar programas acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados con frecuencia 75%, en importancia 69% y nivel de formación de formación 69%. Así mismo los

directivos también consideran según los gráficos que el diseñar programas acciones ,proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados con frecuencia 72%, en importancia 66% y nivel de formación de formación 66%.

Los titulados no dominan la investigación educativa de manera eficiente el diseño de programas acciones, proyectos

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	88	4	88	3	84
P30	3	78	3	81	3	81
P31	3	78	3	81	3	81
P32	2	53	2	59	3	63
P33	3	69	3	75	3	72
P34	3	81	3	84	3	84
P35	3	78	3	84	3	84
P36	3	75	3	81	3	81
P37	3	78	3	81	3	81
P38	3	81	3	84	3	84

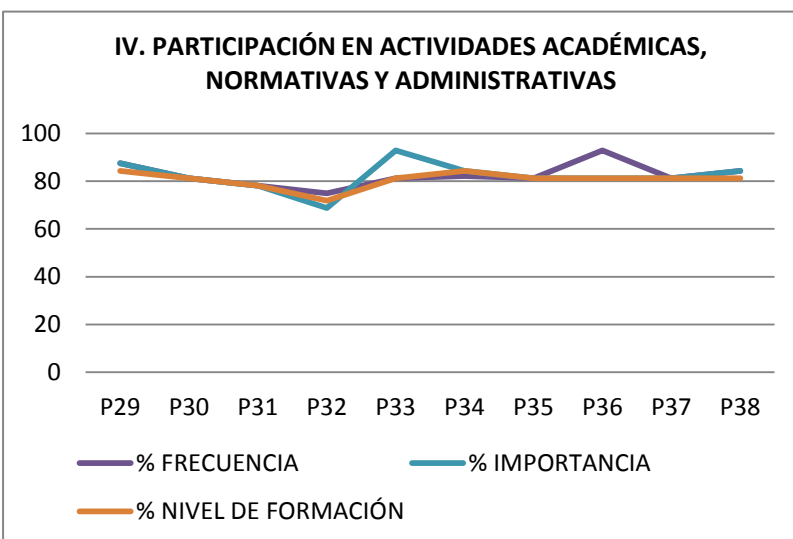


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	88	4	88	3	84
P30	3	81	3	81	3	81
P31	3	78	3	78	3	78
P32	3	75	3	69	3	72
P33	3	81	4	93	3	81
P34	3	82	3	84	3	84
P35	3	81	3	81	3	81
P36	4	93	3	81	3	81
P37	3	81	3	81	3	81
P38	3	84	3	84	3	81



Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

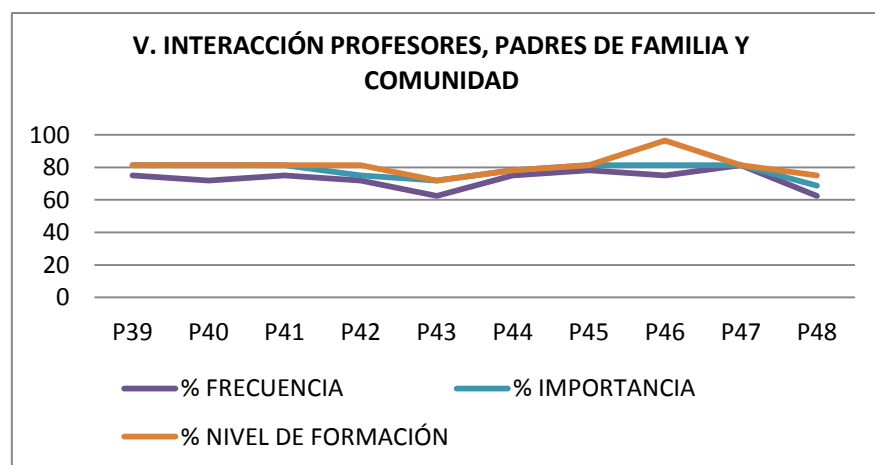
La diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio, para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas .superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio. manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias

Según los datos del aspecto participación de actividades académicas, normativas y administrativas, los titulados tienen un porcentaje bajo en el ítem ejercer funciones administrativas, según su frecuencia 53%, importancia 59% y nivel de formación 63%. Así también los directivos según los gráficos en frecuencia 75%, importancia 69% y nivel de formación con un 72%

Es decir los titulados no ejercen administrativas en su totalidad, porque la mayoría de las instituciones educativas donde laboran existe personal específico para esa función.

3.4.5 Interacción profesor-padre de familia y comunidad que desarrolla el titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	3	81	3	81
P40	3	72	3	81	3	81
P41	3	75	3	81	3	81
P42	3	72	3	75	3	81
P43	3	63	3	72	3	72
P44	3	75	3	78	3	78
P45	3	78	3	81	3	81
P46	3	75	3	81	4	96
P47	3	81	3	81	3	81
P48	3	63	3	69	3	75

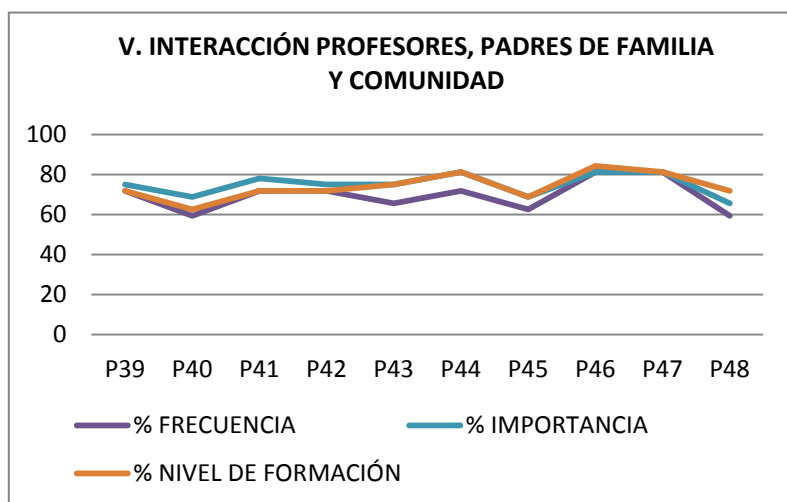


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	72	3	75	3	72
P40	2	59	3	69	3	63
P41	3	72	3	78	3	72
P42	3	72	3	75	3	72
P43	3	66	3	75	3	75
P44	3	72	3	81	3	81
P45	3	63	3	69	3	69
P46	3	81	3	81	3	84
P47	3	81	3	81	3	81
P48	2	59	3	66	3	72



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

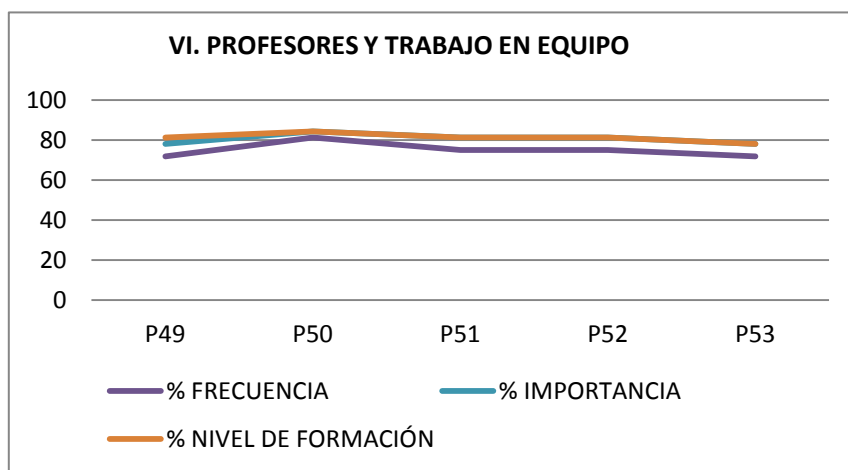
La tarea de formar nuevas generaciones requiere de la interacción de las instituciones y agentes socializadores en la labor de preparar ciudadanos integrales, para ello es necesario enfocar como un sistema la relación profesor – familia – comunidad, sin desconocer que cada uno tienen funciones delimitadas. La comunidad constituye el escenario natural y a su vez sociocultural más inmediato que la integran (familia, escuela y grupos informales). Matizarán la formación de las personas que en ella habitan desde todos los puntos de vista, viéndose reflejado en el desarrollo cultural, intelectual, y emocional, ideológico, motivacional y político.

Según los datos obtenidos, la interacción de padres de familia y comunidad, el ítem más bajo es el de intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos en la frecuencia 63%, importancia y nivel de formación 72%. En cambio en el gráfico se puede observar que los directivos consideran que los titulados realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar lo aplican en frecuencia 59% en importancia 66% y nivel de formación 72%

Existiendo una contradicción entre titulados y directivos al involucrarse con las familias de sus educandos.

3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajos en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	72	3	78	3	81
P50	3	81	3	84	3	84
P51	3	75	3	81	3	81
P52	3	75	3	81	3	81
P53	3	72	3	78	3	78

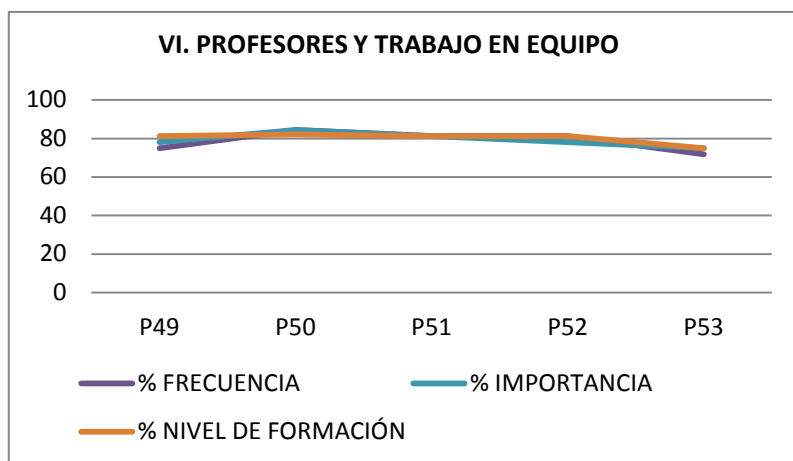


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	78	3	81
P50	3	84	3	84	3	82
P51	3	81	3	81	3	81
P52	3	81	3	78	3	81
P53	3	72	3	75	3	75



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

Los círculos pedagógicos de estudio y acción docente, son espacios horizontales (democráticos) de investigación y estudio colectivo de la realidad. Consisten en diversos cursos de formación teórico-práctica, fundamentalmente de los campos filosóficos, científicos y pedagógicos, y están encaminados a la toma de conciencia de sus participantes y a comprometerlos en la construcción de un proyecto pedagógico cultural alternativo desde las aulas. Se articulará sobre un eje teórico, que se desarrolla a través de dinámicas grupales y producciones escritas.

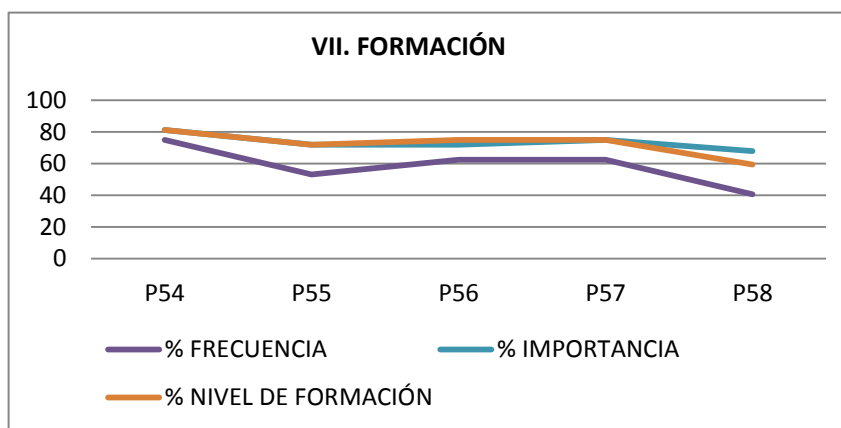
Los círculos pedagógicos de estudio son parte esencial de la Escuela de Cultura Popular, ya que han permitido la construcción de proyectos pedagógicos de cambio que trascienden el mero ámbito del conocimiento para adentrarse en la acción-reflexión comunidad dialéctica y como proyecto alternativo .

Según el aspecto profesores y trabajo en equipo su porcentaje más bajo como podemos observar en el gráfico es la participación en círculos de estudio con un porcentaje en frecuencia 72 % importancia y nivel de formación 78%. Así mismo los directivos consideran en un 72%

de frecuencia, importancia 75% y nivel de formación 75 % la deficiencia de los titulados en participar en círculos de estudio

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	3	81	3	81
P55	2	53	3	72	3	72
P56	3	63	3	72	3	75
P57	3	63	3	75	3	75
P58	2	41	3	68	2	59

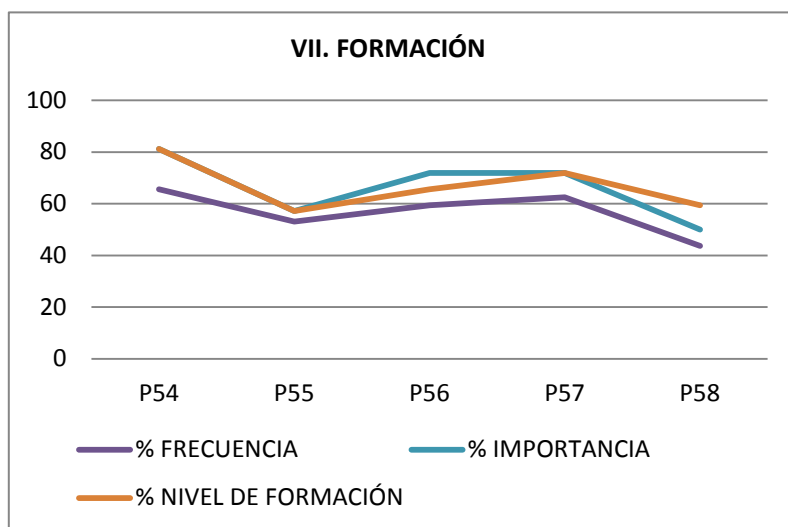


Fuente: Encuesta a titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTP.

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

SEGÚN LOS EMPLEADORES

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	66	3	81	3	81
P55	2	53	2	57	2	57
P56	2	59	3	72	3	66
P57	3	63	3	72	3	72
P58	2	44	2	50	2	59



Fuente: Encuesta a Directivos

Autora: Osejos Aguilar Mayra Alexandra

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones

Los aspectos más bajos en la formación, encontrados en los titulados son el asistir a cursos de formación y actualización didácticos por empresas, instituciones u organismos particulares, en frecuencia 53% importancia y nivel de formación 72%. Y el asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, frecuencia 41%, importancia 68% y nivel de formación 59%. Así mismo los directivos consideran que el mismo aspecto con frecuencia, 44% importancia 50% y nivel de formación 59%.

Los titulados no tienen la oportunidad de asistir a cursos que ofrecen empresas particulares y tienen gran deficiencia en asistir a cursos de una segunda lengua.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- El 12% de los titulados han obtenido otro título de pre grado, mientras que el 13% han obtenido títulos de posgrado y un 75% de titulados no han obtenido ningún otro título. La mayoría de titulados no han optado por otras carreras ya que no existe disponibilidad de tiempo, recursos económicos, prioridad su familia y no existen posgrados acordes a su título.
- El 50% de los titulados el cargo actual que ocupa es de docente, el 37% el cargo actual es de directivos y el 13% de titulados desempeñan el cargo es otro no acorde a la función docente.
- El 75 % de titulados tienen un contrato laboral con partida fiscal ya que han obtenido conocimientos y aptitudes acordes a las exigencias del Ministerio de Educación de nuestro país.
- La frecuencia que los titulados conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación (Tics en el aula) con un 63%.
- El nivel de satisfacción docente de los titulados, es el 78 % de acuerdo con el salario docente acorde con las funciones. La mayoría de titulados su nivel de satisfacción es intermedia tiene sus pro y contras como en la actualidad la labor docente tiene muchas exigencias como actualización constante, el salario no está acorde a las funciones que desempeñan en su totalidad ya que ha existido aumentos pero así mismo más exigencias
- Uno de ocho titulados investigados no ejerce la profesión por falta de fuentes de trabajo, la inserción laboral docente.
- Los titulados que no manejan las Tics el 69%, por falta de formación universitaria así también el dominio de otra lengua.
- Una deficiencia de los titulados es el no trabajar utilizando los círculos de estudio 72%. Y que se enfocan a trabajar individualmente y no en grupo.

4.2 Recomendaciones.

- ❖ Continuar con su labor docente mejorar las falencias encontradas en la investigación y demostrar el perfil profesional con excelencia.
- ❖ Concientizar a los titulados que en su primer empleo deben ser buenos investigadores para encontrar las fuentes de trabajo. En caso de no conseguirlo pronto debe seguir revisando sus textos para no olvidar lo aprendido en el transcurso de sus estudios en la UTPL.
- ❖ Se recomienda que opten por estudiar carreras de pregrado o posgrado para obtener más fuentes de trabajo y adquirir conocimientos.
- ❖ Concientizar a los titulados que un docente con vocación, no labora únicamente por interés al dinero. Como dice Don Bosco " La educación es cuestión de corazón"
- ❖ Se recomienda actualizarse en las Tics para poder poner en práctica con los estudiantes y estar acorde a las exigencias de la actualidad.
- ❖ Es necesario que los docentes estén empapados de conocimientos en pedagógicos, normativos y administrativos, para participar en ellos y ser docentes eficientes
- ❖ Incentivar a capacitarse para dominar una segunda lengua debido a las exigencias de la educación cada día de preferencia una segunda lengua de origen nacional ya que es pluricultural y pluriétnico.
- ❖ Para un futuro estudio se recomienda para futuras investigaciones tratar el tema las Tics y la aplicación en el aula, ya que la tecnología avanza a pasos agigantados y los docentes debemos estar acorde a los cambios.

5. PROPUESTA DE INTERVENCION

5.1 Tema

Motivar a los titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja de la provincia del Carchi, a capacitarse en las Tics para aplicar en el aula y obtener un aprendizaje más significativo.

5.2 Justificación

En la provincia del Carchi después de realizar una investigación a titulados del periodo 2007- 2012 de la escuela, ciencias de educación mención educación básica ,se pudo detectar en el aspecto de su formación los docentes no asisten a cursos de las tecnologías de la información y la comunicación (Tics), por ende también no lo aplican en el aula con los estudiantes.

Ya que uso incrementa la motivación de los alumnos. Pero además permite acceder a información proveniente de fuentes diversas de alta actualidad, un aprendizaje activo y social, basar la enseñanza no solo en la palabra escrita y hablada sino también en la imagen fija, en la imagen en movimiento. Por otro lado, nos ayuda a acercar el mundo que está más allá de las paredes del aula y a su vez mostrar al mundo lo que sucede puertas adentro de las escuelas. Las ventajas son numerosas y varían según disciplina o dominio de conocimiento. En artes por ejemplo, existe una enorme cantidad de software y aplicaciones web que enriquecen la tarea creativa.

Algunos docentes son reacios a incorporarlas en sus clases porque no se sienten lo suficientemente seguros para hacerlo, otros porque saben que toman más tiempo y ellos deben invertir tiempo en capacitarse y planificar. Esto demanda un esfuerzo extra. Asimismo, algunos educadores son reacios porque no confían en que las tecnologías vayan a funcionar bien y les puedan facilitar y enriquecer la tarea. Otros reaccionan porque no se sienten apoyados por las autoridades educativas para emprender innovaciones didácticas que incluyan novedades tecnológicas.

Por tal razón se procede a ejecutar una propuesta de intervención donde se incentivara a los docentes a seguir cursos de las Tics.

5.3 Objetivo

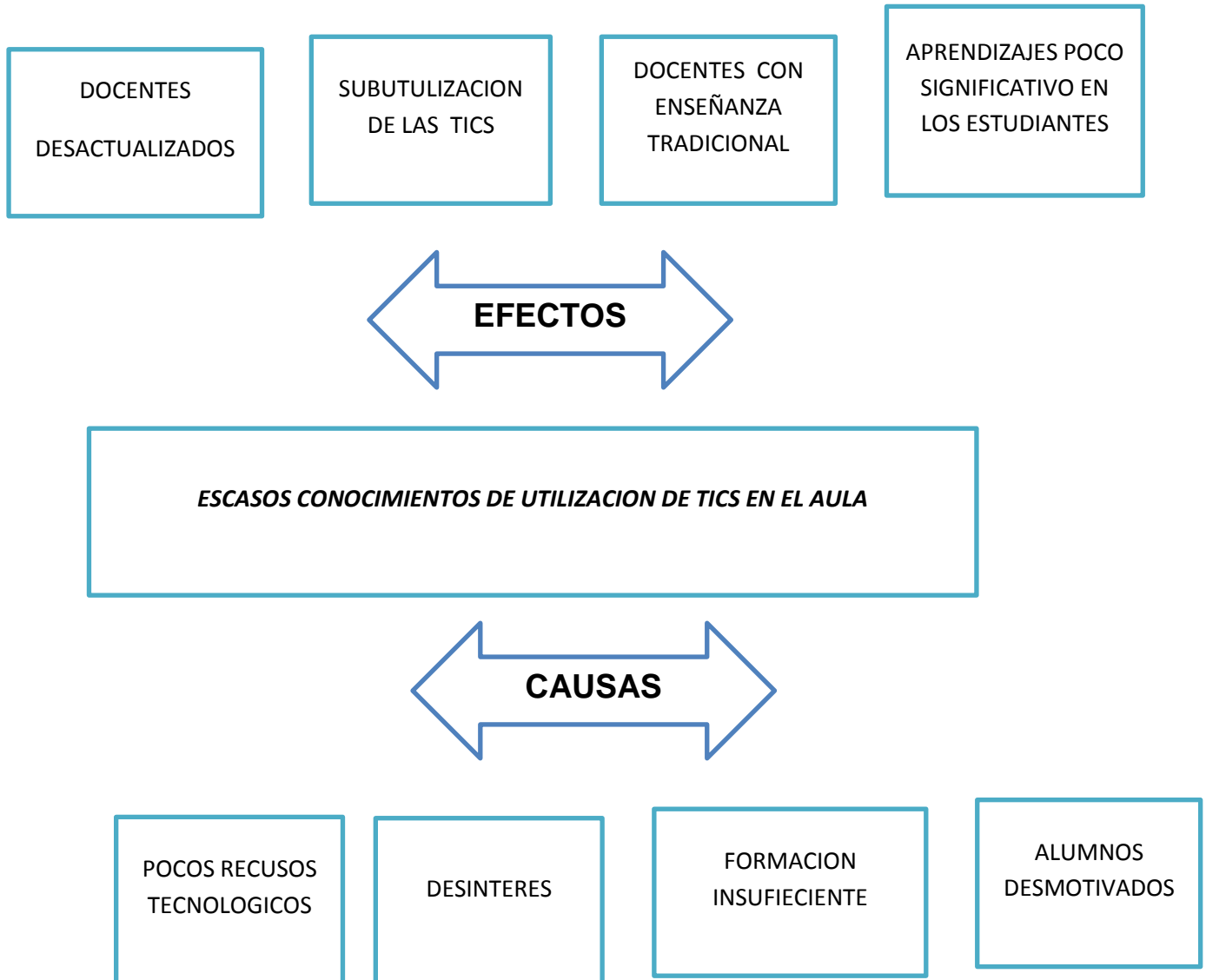
- Conocer y aplicar las Tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula.

5.4 Metodología : Marco Lógico

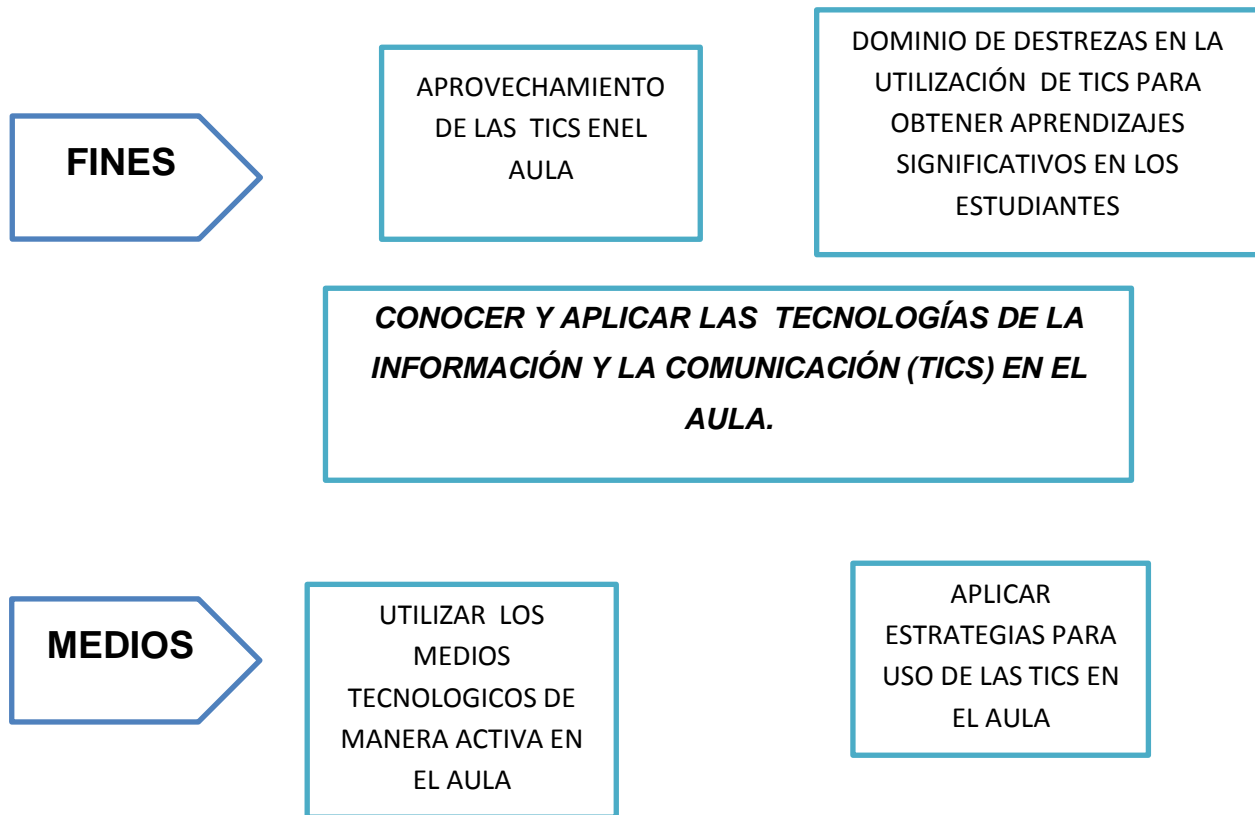
5.4.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
PROFESORES	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitación. • Escasos conocimientos sobre las Tics. • Poca utilización de las Tics 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento profesional • Capacitación sobre la utilización de las Tics. 	Escasos recursos económicos
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento profesional • Capacitación de utilización de las Tics 	Escasos recursos económicos

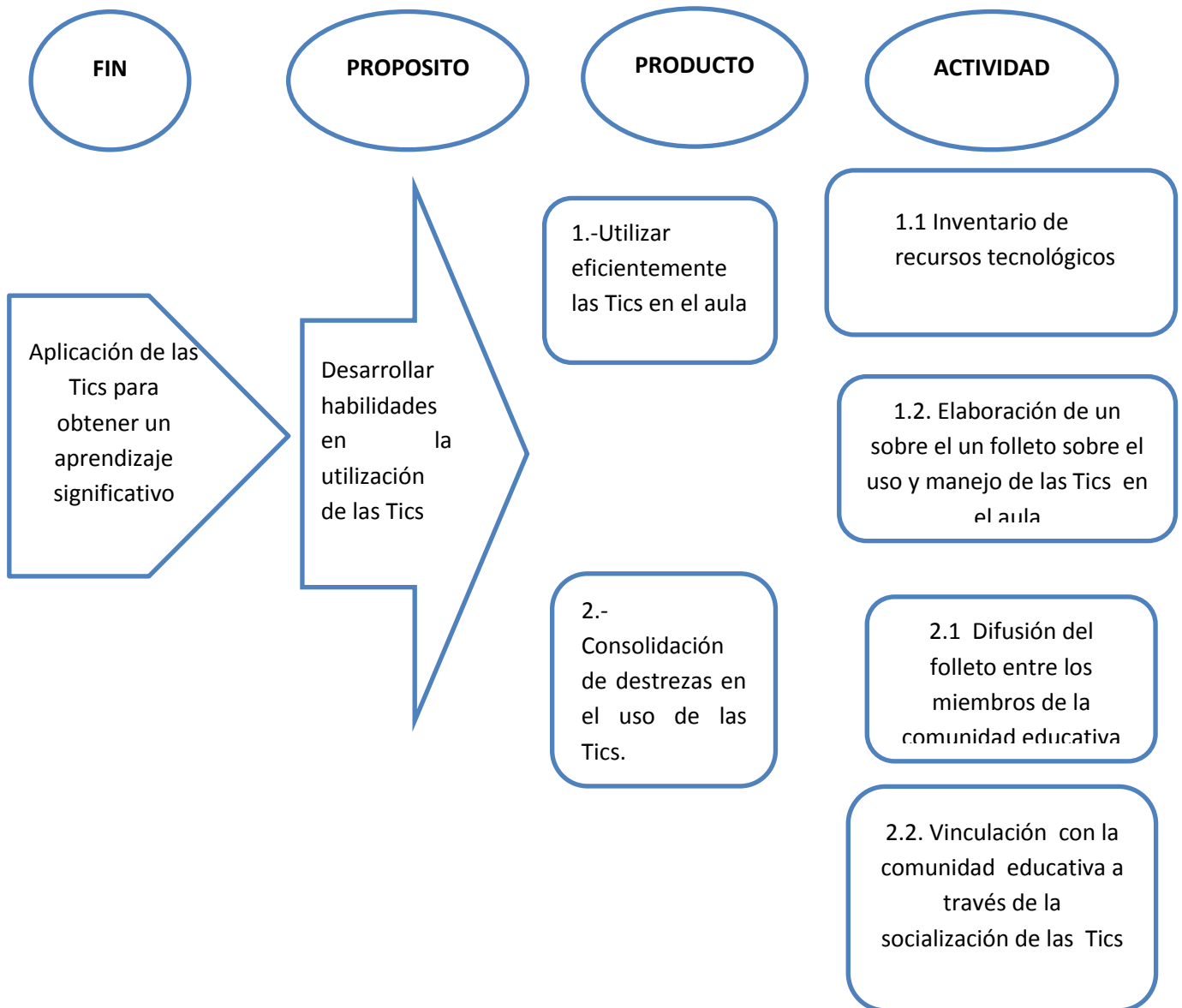
5.4.2 Análisis de Problemas



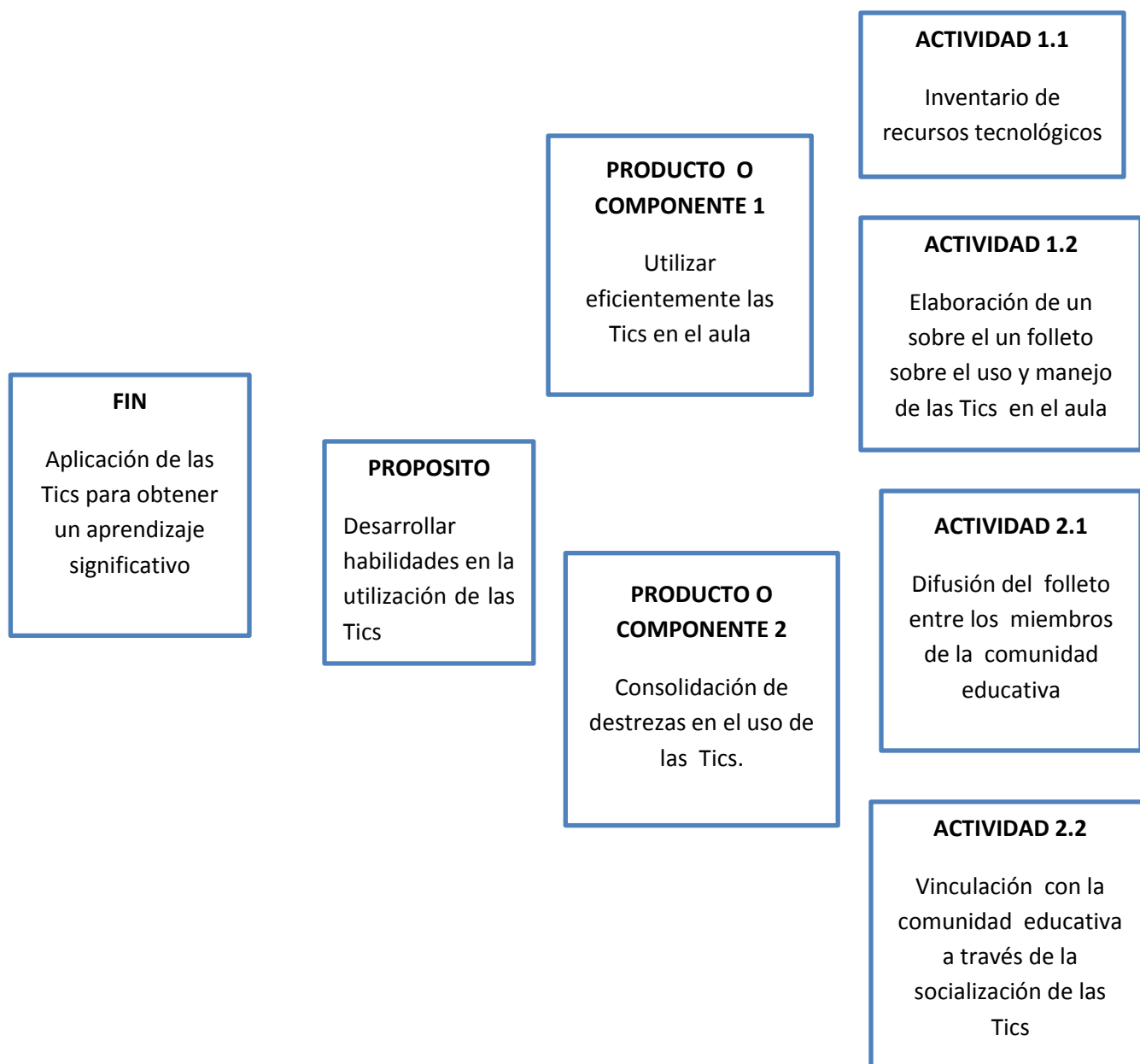
5.4.3 .Análisis de Objetivos



5.4.4 Análisis de Estrategias de solución



5.4.5 Estructura analítica del proyecto (EAP)



5.5 Plan de acción (Etapa de planificación):

5.5.1 Matriz de marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN(OBJETIVO DE DESARROLLO) Aplicación de las Tics para obtener un aprendizaje significativo	Aplica las Tics en el aula para obtener aprendizajes significativos	Encuestas Entrevistas	Los docentes utilizaran las Tics en el aula. Pocos recursos tecnológicos en la institución.
PROPOSITO (OBJETIVO GENERAL, SITUACION FINAL) Desarrollar habilidades para utilización de las Tics	Desarrolla habilidades para la utilización	Encuesta	Docentes con habilidades para utilizar las Tics. Distancia geográfica.
COMPONENTES DE RESULTADOS Utilizar eficientemente las Tics en el aula Consolidación de destrezas en el uso de las Tics	Enero 2014 aprox.	Ficha de observación Entrevistas	Docentes con destrezas para el manejo de las tics de manera eficiente.

ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)	INSUMOS	PRESUPUESTO	Pocos recursos
<p>-Inventario de recursos tecnológicos</p> <p>-Elaboración de un sobre el un folleto sobre el uso y manejo de las Tics en el aula</p> <p>-Difusión del folleto entre los miembros de la comunidad</p> <p>-Vinculación con la comunidad educativa a través de la socialización de las Tics</p>	<p>Inventario</p> <p>Recursos tecnológicos.</p> <p>Folleto</p> <p>Comunidad educativa</p>	<p>1000 dólares</p>	<p>tecnológicos.</p> <p>Excelente acogida de la difusión del folleto del uso y manejo de las Tics en el aula.</p> <p>Interés de la Comunidad educativa en el uso de las Tics.</p>

5.6 Resultados esperados

RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Aplicación de las Tics para obtener un aprendizaje significativo	<p>Inventario de recursos tecnológicos</p> <p>-Elaboración de un sobre el un folleto sobre el uso y manejo de las Tics en el aula</p> <p>-Difusión del folleto entre los miembros de la comunidad</p> <p>-Vinculación con la comunidad educativa a través de la socialización de las Tics</p>	<p>Inventario</p> <p>Folleto de las Tics.</p>	<p>FICHA DE OBSERVACION</p> <p>ENCUESTA ENTREVISTA</p>	1.000 dólares	ENERO 2013 aprox.

5.7 Bibliografía

“Uso de las tic en el aula incrementa la motivación de los alumnos en el aula” Experiencias latinoamericanas. Red Users habló con **Paula Pérez**, Directora General de Fundación Evolución y **Marta Libedinsky**, (2011)

BIBLIOGRAFIA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: Toledo

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

ANEP, (2007). Inserción laboral en la docencia III. Recuperado de

<http://www.anep.edu.uy/anepdatosportal/0000000331.pdf>

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado:

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Jürgen Weller**Marzo/2006 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias* Publicado en el Boletín redEtis nº 5 DIE-Cinvestav el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana de

<http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Lic. Cristina Dirie Lic. Irene Oiberman (Diciembre 2001) La profesión docente en el mercado de trabajo actual AMESUR Argentina. Recuperado Octubre 2012 de

<http://www.amersur.org.ar/SocEdyTrab/DocHoy.htm>

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente de.

<http://www.ugr.es/~recfpro/>

Valdivia 2005 INDUCCION LABORAL Estudios pedagógicos (Valdivia)

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052005000100003&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO 1**FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES****Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.****OBJETIVO:**

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

INSTRUCCIONES:

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

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

ANEXO 2

Encuesta a titulados.

ANEXO 3

Encuesta a directivos.

ANEXO 4

Entrevista a directivos.

Entrevista directivo de titulado 10441

1.- Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?

Los aspectos que tomo en cuenta son el título, la experiencia pero no indispensable ya que en la institución la pueden adquirir cuando son recién titulados, y algo que es sumamente importante la manera de desenvolverse en la entrevista

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Considero que conocimiento no tanto porque la UTPL , si nos han impartido lo adecuado a la carrera elegida ya que tuve la oportunidad de ser egresada también de la universidad.

SE debe estar con los cambios de la nueva Ley de Educación para mejorar nuestra formación también implementar la informática en la docencia.

3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Una buena formación en valores como docente debemos ser el ejemplo a seguir por los niños, también manejar las Tics.

4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil, está acorde con las necesidades de los niños y niñas.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Depende de cada uno de los compañeros se desenvuelvan mejor , depende de cada una de las asignaturas y la clase que vaya a impartir

Entrevista al directivo –titulado 10443

1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?

Se toma en cuenta la formación integral, católicos comprometidos, profesionales por vocación y no por lo económico.

Que sean profesionales con título o en caso de no tenerlo deben estudiar para obtenerlo en el transcurso. Y que tengan un carácter pro positivo.

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

La capacitación continua de acuerdo a las exigencias tanto en lo profesional y relaciones humanas, cristianas.

3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Dominar la Tics y aplicarlas en la aula involucrando a sus estudiantes.

Ser humanos y humanizantes.

4.- La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil por el momento pero se debería promocionar pos grados en ciencias de la educación para facilitar a los ex alumnos que se quedaron con sus licenciaturas

¿Qué posgrados le gustaría que promocióne la UTPL?

Posgrados como Gerencia Educativa, Competencias Educativas.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

La metodología debe ser adaptada a cada año básico, y asignatura ya que ayuda al estudiante a ser dueño de su conocimiento, a construir su propia historia ser capaz de solucionar los problemas de la vida cotidiana y aportar con conciencia crítica a una sociedad más justa, solidaria, equitativa para todos.

Entrevista al directivo- titulado 10445

1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?

Se toma en cuenta su título, la disponibilidad de trabajo y sus capacidades

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Mejorar la calidad investigativa, predisposición al estudio, predisposición al cambio y actualizarse permanentemente

3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Ser creativo, innovador constante.

Investigativo, participativo y colaborador

4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil, porque nos permite trabajar con las nuevas exigencias actuales dentro del nuevo modelo de educación.

5.- ¿QUE METODOLOGIA DEBE UTILIZAR EL DOCENTE DE EDUCACION BASICA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE?

Debe emplear técnicas activas participativas donde el estudiante le permita crear su propio aprendizaje y emplear las Tics en este mundo tan globalizado tenemos que estar acorde a él.

Entrevista al directivo 10442

1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?

Que tenga buena predisposición para trabajar, experiencia docente y un título que le acredite.

Que le guste ser docente que tenga vocación.

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

La actualización permanente.

3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Competente para manejar grupos, solucionar problemas de aprendizaje, capaz de incluir a estudiantes con capacidades diferentes, competentes en Pedagogía, Psicología infantil, Didáctica, planificación curricular etc..., que aplique técnicas de trabajo cooperativo.

4.-La formación superior actual en educación Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil, está acorde con la educación actual.

5.- ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Metodología activa, participativa, reflexiva, crítica.

Entrevista al directivo 10446 -10447**1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?**

En realidad los contratos los realizan desde la dirección y ellos tiene su proceso de selección para contratar pero cuando es profesores especiales ,se toma en cuenta el título, la experiencia, disponibilidad al trabajo y como se expresa en la entrevista.

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Capacitación constante estar acorde con la tecnología.

3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Debe ser creativo, manejar sus asignaturas a impartir, debe manejar las Tics.

4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil. Ya que imparte los conocimientos acorde a las necesidades educativas actuales

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Una metodología acorde a las necesidades de cada grupo de estudiantes, pero debe ser activa donde el niño cree su conocimiento.

Entrevista al directivo 10444

1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de docentes de educación básica?

Al momento de la entrevista que se desenvuelva bien, que tenga su título, su experiencia, las capacitaciones que ha tenido.

2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Capacitación constante acorde a los cambios que exige la educación.

3.- ¿Que competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Que sea competente en el manejo de las Tics, porque no también maneje otra lengua no necesariamente extranjera de preferencia otra lengua nativa del país como el quichua el awa etc..

4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Si es útil, está acorde a la educación actual.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Una metodología activa según le grupo de trabajo, en lo rural se ocupa el trabajo simultaneo al trabajar con dos o más grupos a la vez.

Entrevista al directivo 10440 no se realizó ya que le titulado no se encuentra laborando.

ANEXO 4**Fotografías a titulados y directivos**









Anexo 5

Documentos de autorización para la aplicación de encuestas.