



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA 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

AUTORA: Álvarez Bautista, Nancy Lucía

DIRECTOR: Serrano Cueva , Víctor Manuel, Mgstr.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE TITULACION

Magister.

Víctor Serrano Cueva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

De mi consideración:

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” por la profesional en formación: Álvarez Bautista Nancy Lucía, 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 su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero 2014

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Álvarez Bautista Nancy Lucía declaro ser autora del 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” siendo el Magister. Víctor Serrano Cueva Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Autora: Álvarez Bautista Nancy Lucía

Cédula 0301697843

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo lo dedico principalmente a mis padres porque ellos me dieron todo lo necesario a través de su apoyo y sus buenos consejos y a toda mi familia; quienes me alentaron para seguir esta carrera que es una de las metas más importantes en mi vida.

Lucía Álvarez

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer llegar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad abierta, a las autoridades, profesores y a todos quienes contribuyeron a mi formación y desarrollo profesional, que será retribuida con mi trabajo a la sociedad.

De manera especial, agradezco a mi Tutor Magister Víctor Serrano Cueva, quien me ayudó y corrigió todos los imprevistos de éste trabajo investigativo con gran amabilidad y responsabilidad.

Lucía Álvarez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
RESUMEN EJECUTIVO.....	2
ABSTRARCT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4

CAPITULO I FUNDAMENTACION TEORICA

1.1 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	7
1.1.1 Valoración de la universidad y de la formación recibida.....	8
1.2 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.....	9
1.3 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	10
1.4 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ecuador....	11
1.5 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Diseño profesional e Infraestructura.....	12
1.6 El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	13
1.7 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde américa latina.....	14
1.8 Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral.....	16
1.9 La inserción profesional de los docentes.....	17
1.10 Uso de tic en escuelas públicas del ecuador: análisis, reflexiones y valoraciones.....	18

CAPITULO II DISEÑO METODOLOGICO

2.1 Diseño de la investigación.....	22
2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	22
2.2.1 Método hermenéutico.....	22
2.2.2 Método Descriptivo.....	22
2.2.3 Método Inductivo.....	22
2.2.4 Método Sintético.....	22
2.2.5 Método estadístico.....	22

2.2.6 Método Analítico.....	22
2.3 Preguntas de investigación.....	23
2.4 Contexto.....	23
2.5 Población y muestra.....	23
2.6 Recursos.....	23
2.6.1 Recursos humanos.....	23
2.6.2 Recursos Materiales.....	24
2.6.3 Recursos Económicos.....	24
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	24
CAPITULO III. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	27
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	27
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	27
3.1.1.2 Edad (Titulados Investigados).....	28
3.1.1.3 Sexo (Titulado Investigado).....	29
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	30
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	30
3.1.2.2 Tipo de educación secundaria.....	31
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	32
3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.....	33
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 que trabaja en la actualidad.....	36
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	37
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	38
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad actual.....	40
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	40

3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	40
3.3 Valoración docente de la profesión	
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.4 Satisfacción docente.....	55
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	56
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	56
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	56
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	56
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	56
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	56
4. Conclusiones y recomendaciones	
4.1 Conclusiones.....	60
4.2 Recomendaciones.....	61
5. Propuesta de intervención	62
5.1 Justificación.....	62
5.2 Objetivos.....	63
5.3 Metodología (matriz del marco lógico)	64
5.3.1 Análisis de involucrados.....	64
5.3.2 Análisis del Problema.....	65
5.3.3 Análisis de Objetivos	66

5.3.4 Análisis de Estrategias.....	67
5.4 Plan de Acción (Etapa de planificación).....	68
5.4.1 Matriz del Marco lógico.....	69
5.5 Resultados Esperados	69
6. Bibliografía	70
7. Anexos.....	72
7.1 Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	72
7.2 Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	73

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación 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”, tiene por finalidad determinar el desempeño profesional de sus titulados.

Esta investigación es planificada y liderada por la Universidad Técnica Particular de Loja, investigación realizada previa a obtener el título en Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica, la misma se ha desarrollado en los planteles donde laboran los titulados de la Universidad.

En el trabajo de investigación se recepta información de 6 titulados, 3 directivos y dos titulados no fue posible vincularlos en este proceso de investigación. La información fue recogida a través de cuestionarios técnicamente elaborados en donde se encuentran: Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica, Inventario de tareas del Trabajo Docente para Empleadores y titulados, entrevistas dirigidas a los Directivos, fichas de contacto.

Los resultados obtenidos permitirán establecer el nivel de inserción de los titulados en las Instituciones Educativas.

PALABRAS CLAVE: Inserción, desempeño, características, valoración.

ABSTRACT

This research paper entitled "Proposal of Educational Intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja " , aims to determine the professional performance of graduates .

This research is planned and led by the pre obtain the degree Bachelor of Science in Education in the Statement of Basic Education Technical University of Loja, on investigation, it has been developed in the schools where they work graduates of the University .

In the research information 6 graduates, three managers and two graduates are receipt was not possible to link them in this research process. The information was collected through questionnaires prepared technically where they are: Features Professional Industrial Basic General Education Teachers, Teachers Task Inventory Work for Employers and graduates, interviews aimed at executives, contact cards.

The results allow to establish the level of placement of graduates in Educational Institutions.

KEYWORDS: Insertion, performance, features, opinion.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación a partir de estudio de seis casos que demuestran y evidencian la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en la especialidad de Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica, período 2007-2012

De acuerdo con el manual elaborado para el presente estudio, se visibiliza los saberes adquiridos a través de una serie de conocimientos, habilidades y destrezas, en los cuatro años de estudio de acuerdo al pensum de la universidad en la especialidad de Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica por parte de los titulados. Se podrá demostrar si su acopio de conocimientos está acorde a la realidad que exige la nueva Educación y Administración educativa.

La importancia de estudiar este tema fue para integrar los saberes, es decir los conocimientos adquiridos a lo largo del pensum de estudio en la universidad. Al finalizar los estudios de una carrera universitaria, se deben demostrar las competencias adquiridas a lo largo de los años de duración de la carrera, razón por la cual se inicia el proceso a partir de la asesoría presencial a la cual asisten de manera obligatoria los egresados.

Como antecedente del estudio "El docente principiante en su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyo y formula preguntas que algunas no tienen respuesta. Los profesores en sus primeros años de enseñanza las viven en condiciones difíciles ya que las reformas siempre se están modificando".

Esta investigación es importante tanto para la Universidad Técnica Particular de Loja, como para todos quienes estamos inmersos en el área educativa, ya que a través de ésta, se realiza un seguimiento a los titulados para informar cómo es su desenvolvimiento profesional a partir de la obtención del título, los centros de educación superior tiene la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes, saber también que opinan sus empleadores con el desempeño profesional del docente titulado, este proyecto es importante para la investigadora ya que con ello se puede conocer las dificultades y las oportunidades del trabajo como docente, y gracias a este estudio podemos alcanzar nuestras metas esforzándonos para nuestra satisfacción profesional y de la sociedad como vínculo.

En la investigación se usaron diversas fuentes de información, algunas sugeridas por la universidad y otras que han sido indagadas por la investigadora; además se usaron materiales de oficina como: computadora, hojas de papel bond para la impresión del proyecto, el internet que fue un material muy importante y vital durante la investigación, para encontrar información sobre el material bibliográfico y estar en contacto con nuestro Tutor quien nos asesora en el proyecto.

En la investigación de campo se utilizaron instrumentos como: cuestionarios de Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica, Inventario de Tareas del Trabajo Docente para Empleadores y Titulados, entrevistas dirigidas a los Directivos, fichas de contacto.

Se considera que los objetivos específicos que plantea la UTP para este trabajo investigativo, tales como: Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, han sido alcanzados de manera satisfactoria. Para lograr lo indicado se ha investigado artículos sobre la inserción del Titulado a la Docencia, se ha planteado cuestionarios ya mencionados anteriormente, posterior a este se ha realizado la interpretación y análisis de los resultados y gracias a estos datos se consiguió identificar el logro de cada uno de los objetivos.

Invito a la sociedad en general a la lectura de esta tesis ya que le servirá para tener una mejor información sobre la "Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado a titulados entre los años 2007-201

CAPITULO I. FUNDAMENTACION TEÓRICA

1.1 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España(ANECA, 2009)

Entre los factores tenemos: la edad, titulación de diplomado vs. Licenciado, las prácticas los idiomas y las estancias en el extranjero.

- a. Ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto
- b. Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes
- c. La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios

Se refiere a que la edad es un factor importante como requisito para las mejores empresas porque los jóvenes están capacitados con tecnologías actualizadas y en definitiva tienen mejor rendimiento. Por otro lado la postergación de los estudios por laborar se dice que podría provocar un menor desarrollo profesional, mientras que una persona que haya terminado sus estudios puede posicionarse a un cargo más alto en menos tiempo que el joven que empezó a laborar antes de culminar sus estudios.

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 contratante. Las personas diplomadas tienen la facilidad de encontrar trabajo antes que un licenciado por las ventajas que demanda para el empleador, pero el saldo salarial es igual.

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.

La experiencia adquirida antes de culminar la carrera es un aspecto determinante para la inserción en el mercado laboral. Se realiza las prácticas para saber, tomar experiencia de lo que se tiene que hacer.

Una opción adoptada por algunos universitarios es la marcha al extranjero durante un tiempo para aprender inglés mientras se trabaja en cualquier cosa. La utilidad del aprendizaje de idiomas y el significado que esta marcha adquiere como demostración de arrojo y de autonomía, por un lado, y un cierto carácter de huida, de negativa a enfrentar la inserción laboral, por el otro.

Algunos universitarios toman la decisión de viajar al extranjero para así aprender el inglés y mientras lo hacen ellos laboran en algún trabajo y no siempre se vincula a su carrera, esto demuestra decisión y autonomía como ventaja, pero por el otro lado de la situación esta opción da inseguridad, no quiere enfrentarse a la inserción laboral.

1.1.1 Valoración de la universidad y de la formación recibida

En este tema se enfocan aspectos positivos y negativos:

De acuerdo a los aspectos positivos el autor hace referencia a la potenciación de la capacidad de Aprendizaje, la apertura, el conocimiento, la innovación metodológica y la cooperación; estos a su vez son importantes ya que estimula las competencias de aprendizaje que contribuye al estudiante hacia un aprendizaje significativo en los distintos campos, el orgullo universitario de formar a los estudiantes en su profesión adquirida y hacer también que los estudiantes trabajen en equipo para y con la sociedad.

Entre los aspectos negativos tenemos el exceso de teoría, la enseñanza básica, la falta de enseñanza en la materia de una segunda lengua como el inglés y la incompetencia del profesorado. Para el autor estos aspectos negativos hace que los titulados españoles no estén bien preparados en su profesión y esto hace que sean incompetentes hacia una inserción en el mercado laboral.

1.2 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente (Vailant, 2009)

La enseñanza es un punto importante para obtener un buen aprendizaje y uno de los desafíos principalmente, es mejorar la situación de los docentes hacia las políticas latinoamericanas, también agrega la falta de una formación inicial y desarrollo profesional para prepararlos hacia la tarea de enseñar.

La identidad hace referencia a como los docentes viven personalmente su trabajo si están satisfechos o no.

La profesión es el resultado sociocultural e ideológico y esto influye en una práctica laboral y éstas son certificadas por la sociedad en que se desarrollan.

Los problemas que los docentes principiantes reportan según investigaciones temas que otros enfrentan con más experiencia, tales como la disciplina administrada en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres.

En América Latina, el proceso de acompañamiento a la inserción de los profesores principiantes se realiza generalmente de manera informal a través de las relaciones mantenidas entre los propios profesores principiantes y el profesorado de las Instituciones educativas.

Por lo tanto en el texto antes mencionado el autor hace referencia a que los docentes deben estar preparados hacia las políticas latinoamericanas ya que esta exige una mejor enseñanza para así obtener mejores aprendizajes, y un mejor desempeño profesional; los docentes noveles se insertan en el mercado laboral y esta es informal en América Latina razón por la cual se convierte en una deuda pendiente hacia la educación la de formar a los docentes para una mejor práctica y continuo desenvolvimiento profesional educativo en la sociedad.

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

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral.

Quiere decir que los jóvenes tienen niveles más altos de educación en su formación pero al momento de insertarse en el mercado laboral tienen problemas ya que la demanda laboral está inclinada a contratar personal más competente.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos.

Los Jóvenes se entregan al trabajo totalmente pero sus experiencias son desmotivadoras y su empleo es delimitado, y para algunos de los jóvenes estos llega a ser un obstáculo para desarrollar su identidad personal.

3. Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios en su trabajo y sus vivencias para lograr una comodidad material, individual y social.

4. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave.

Para las mujeres jóvenes trabajar es un papel muy importante para su desarrollo personal y para salir de las tradiciones.

5. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas.

Para algunos jóvenes trabajar y estudiar al mismo momento puede afectar su rendimiento en los dos campos pero también abrir oportunidades hacia un futuro.

6. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

Los jóvenes se esfuerzan para lograr un buen desempeño en el mercado laboral ya que las recomendaciones son muy importantes para acceder a encontrar buenos empleos.

7. El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Es difícil para los jóvenes encontrar trabajo ya que no tienen experiencia y es difícil avanzar hacia sus metas propuestas.

8. Existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso, y – salvo excepciones puntuales – no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

Los jóvenes personalmente se interesan por su labor y por otro lado hay obstáculos para iniciar con la experiencia, hay fracasos y no hay estructuras para apoyar a los jóvenes.

9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante.

Las preferencias culturales y las pautas exigidas por el mercado de trabajo excluyen a los jóvenes por sus expresiones culturales ya que podrían afectar la presentación de la empresa y con ello sus ingresos económicos.

10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos—sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia— están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Los jóvenes que forman una familia tienen necesidades y preferencias al mínimo empleo porque necesitan los ingresos económicos para su estabilidad y hay veces que el mercado de trabajo es inestable y por lo tanto es duro para ellos.

1.4 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.(León, 2005)

Mejoramiento de la empleabilidad es adecuar (Educación, 2012) sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, contemplar tanto la educación formal como la formación laboral, considerar el aumento de la empleabilidad a corto y largo plazo.

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

Para la creación de oportunidades de empleo Aumentar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

Programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial)

Programa de empleo emergente.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

Fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo principalmente de los jóvenes en las agendas nacionales de política. Impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud. Se concibe de una manera amplia al concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes. Para el cual se crea un programa de fortalecimiento institución.

1.5 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, gestión escolar, diseño profesional e infraestructura(Educación, 2012)

“El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los factores del sistema educativo hacia su mejora continua”.

Los estándares constituyen una mejor formación para los estudiantes y así mismo favorece a los docentes en la institución, estos estándares están diseñados por el Ministerio de educación.

Uno de los estándares es el de gestión escolar esto hace referencia a lo que es la planificación estratégica, la gestión administrativa y la pedagogía curricular, el siguiente es el estándar de desempeño profesional, se trata sobre las prácticas, lo que debe hacer un profesional; el estándar de aprendizaje es importante ya que los estudiantes deben lograr un aprendizaje significativo de las áreas correspondientes en el transcurso de sus estudios; así también tenemos este último estándar y no menos importante que es el de infraestructura, esto hace referencia al espacio y ambiente de la institución ya que es un requisito valioso para también mejorar el desenvolvimiento y la formación de los estudiantes y obviamente de los docentes.

Estos estándares son importantes para el Ecuador ya que éstos tienden a mejorar la calidad de los sistemas educativos.

1.6 El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso Luis Enrique, 2009)

El debate que se plantea es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias.

Drucker (1993) afirma que el saber era, en la nueva sociedad postcapitalista, el recurso económico verdaderamente significativo, siendo los trabajadores del conocimiento aquellos que pueden contar con probabilidades de alcanzar el éxito profesional frente al grupo amorfo de los trabajadores de los servicios que bastante hará con sobrevivir con sus contratos precarios.

El sociólogo Manuel Castells (1997) expone, en su colosal *La era de la información* que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes, y estar conectado a dichas redes transnacionales de creación de valor o no estarlo va a marcarla diferencia entre el progreso económico y la decadencia. Al mismo tiempo, en este discurso del conocimiento, cuando se habla de economía ello implica evidentemente hacer referencia a los retos de las empresas y, por supuesto, de los directivos y trabajadores.

La década de los ochenta es central para la cristalización de un discurso que apuesta fuerte por la adquisición de conocimientos tanto formales como informales desde una perspectiva cercana al individualismo metodológico y el actor racional.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

Las universidades, por su parte, adaptarán sus planes de estudio y métodos de aprendizaje a dicho catálogo de competencias.

De este modo, paralelamente al esfuerzo de glosa y clasificación de las competencias, parece que el capital relacional va cobrando de nuevo auge a la hora de garantizar el acceso a las empresas competitivas y de valor añadido, mientras que los egresados que disponen de un menor capital relacional parecen tener que asumir trabajos de otras características en los que más que el saber hacer, lo que se exige es una disponibilidad y flexibilidad total, individualizando aún más las relaciones laborales y desmantelando las garantías y seguridades conseguidas tras una larga historia de conflicto social y negociación colectiva.

- Las competencias en la era de la modernidad se han hecho referencia como un capital de los trabajadores teniendo en cuenta la dificultad que presenta en cuanto a las capacidades obtenidas en la universidad, la formación educativa que han adquirido y así desmantelar las garantías conseguidas tras la experiencia en el conflicto social y negociación de un todo.

1.7 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde américa latina(Educación, 2012)

La problemática del profesor principiante es todavía un «objeto por construir», tanto desde la perspectiva de la investigación como de las políticas y de las prácticas educativas.

- El docente principiante debe estar en un aprendizaje continuo.

Una formación docente innovadora no se concibe como un sistema formativo constituido principalmente por nuevos planes y programas, o como un diseño curricular basado en perfiles profesionales estables e íntegros como marco que oriente sus propósitos y organización. Lo que se espera de todo proceso formativo creador es que contribuya a forjar, en los que participan en él, un conjunto de capacidades, destrezas y actitudes, con sus correspondientes fundamentos axiológicos, que les permitan cambiar, recrear y reconvertir continua y normalmente sus habilidades y competencias, según lo exijan los requerimientos de los contextos culturales, sociales y escolares en que les toque ejercer su quehacer, en que tienen lugar sus prácticas.

- Se refiere a que la formación del docente no es suficiente lo que se espera es que contribuya a forjar en los participantes un conjunto de capacidades destrezas y

actitudes para que les permitan reconstruir continuamente sus habilidades y competencias.

El «desarrollo profesional del profesorado» incluye, el de su «formación», inicial y permanente, un proceso dinámico y evolutivo de la profesión y de la función docente; supone una actitud de constante aprendizaje y comprende procesos de mejoramiento del conocimiento, las habilidades y las actitudes de cada docente en particular, pero también del conjunto de los que trabajan en el centro escolar.

- El autor da importancia a la formación inicial que debe tener el profesorado ya que su profesión es un proceso de constante aprendizaje para que vaya mejorando el conocimiento, habilidades y actitudes cada docente particularmente y también en equipo.

Es así como en algunos países de Europa y en Norteamérica ha ido surgiendo una serie de programas destinados a ofrecerles, durante los primeros años de su trabajo docente y en el mismo escenario habitual de éste (el centro escolar), un apoyo y acompañamiento sistemático e intensivo de profesores experimentados, para ayudarles a iniciarse de modo progresivo y exitoso en el quehacer docente.

Parecen sumamente relevantes y pertinentes algunas reflexiones y conclusiones aportadas por Feiman-Nemser (1993; 1996):

- La «promesa» de la mentoría, un compromiso para desarrollar estándares o criterios compartidos para evaluar lo que constituye una práctica «de calidad».
- La «estrategia de reforma educativa» la mentoría debe satisfacer tres exigencias claves: estar fundada en una adecuada concepción de lo que significa una enseñanza «de calidad»; orientarse por una comprensión también acertada de lo que implica «aprender a enseñar», y mantenerse en una «cultura profesional que favorezca la colaboración y la indagación».
- A «las prácticas de la mentoría» (¿qué es lo que tendrían que hacer los «mentores»? ¿qué es lo que hacen efectivamente y qué es lo que realmente aprenden los profesores principiantes con ello?). Hay, entonces, mucho que hacer a este respecto.
- Se demuestra que las condiciones contextuales de los programas desarrollados pueden llevar a claras diferencias en la definición e implantación de roles de los mentores y, a

través de la acción que ellos ejercen, en lo que pueden aprender los debutantes como aporte de ésta.

En algunos países de Europa y Norteamérica han ofrecido apoyo en los centros escolares de profesores con experiencia para ayudarles a progresar exitosamente a los docentes principiantes.

- El autor recalca algunas reflexiones y conclusiones antes mencionadas, que son importantes y éstas son aportadas por Feiman-Nemser (1993; 1996):

1.8 Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral(Pelayo Pérez, 2012)

El acumulado del capital social es importante para la satisfacción de necesidades sociales y como potencial en la mejora de las condiciones de vida y bienestar Hanifan (1916); Putnam (1993: 167). No obstante, Putnam (1993), considera este capital como un bien público y señala que son “aspectos de la organización social tales como confianza, normas y redes, que pueden mejorar la eficiencia de una sociedad al facilitar la acción ordenada”. Por otro lado, Coleman (1990), afirma que el capital social es “una diversidad de entidades con dos elementos en común: todos consisten en algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de los actores dentro de la estructura” (...) “La función identificada por el concepto de capital social, es el valor de esos aspectos de la estructura social que los actores pueden usar como recursos para la realización de sus intereses” (Coleman, 1990:305).

- El capital social es importante para la satisfacción de las necesidades en la sociedad y también para intensificar las condiciones de vida y bienestar

El factor de empleabilidad según Romero *et al.* (2004) Agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral referente a la profesión adquirida. Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado

laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo.

- La formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias son elementos importantes en la inserción laboral de los profesionales pero con el uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo ya que los diversos factores holísticamente operan como factores en la obtención del mismo.

1.9 La inserción profesional de los docentes(Avalos, 2009)

La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta.

- La inserción de los docentes noveles en los diferentes tipos de escuelas tiene distintas experiencias

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

- Para los docentes noveles la inserción al mercado laboral es complicada ya que las reformas educativas están siendo cambiadas en forma frecuente y esto resulta contraproducente para ellos porque los programas de reformas suelen ser puestos en acción sin esperar que las escuelas busquen la mejor forma de implementación.

La falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

- Se refiere a que la contratación del profesorado debe ser de acuerdo a las necesidades de la institución y al número de estudiantes.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato

de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

- En los países norteamericanos la inserción de los docentes en contratos a tiempo completo puede significar una sobrecarga pero el docente lo justifica por obtener un sueldo mejor.

1.10 Uso de tic en escuelas públicas del ecuador: análisis, reflexiones y valoraciones.(Peñaherrera León, 2012)

El proyecto “**DE TAL PALO, TAL ASTILLA**” se articula en cuatro estrategias (ESPOL-CTI, 2007): capacitación y seguimiento, desarrollo de infraestructura física y tecnológica, desarrollo, actualización y adaptación curricular, y gestión y mejoramiento continuo de la educación:

1. Capacitación y seguimiento, tiene como fin dotar a los maestros de habilidades pedagógicas y tecnológicas, para que sean desarrolladas de manera efectiva en el aula.
 - Se capacita a los maestros para que desarrollen sus habilidades pedagógicas y con la tecnología para que así el aprendizaje sea significativo.
2. Desarrollo de infraestructura física y tecnológica, busca, a través de la modernización de aulas y la inclusión de tecnología de punta, dotar a estudiantes y docentes de herramientas que les permiten acceder a información universal e interactuar con pares en otros lugares del mundo.
 - Remodelar y acomodar las aulas con la incorporación de tecnología para que tanto profesores como alumnos tengan una formación igual al de otros países.
3. Actualización y adaptación de contenidos programáticos, articulando las ciencias con énfasis en valores y la identidad provincial de orenses de acuerdo a la reforma escolar.
 - Los profesores y alumnos se actualizaran y se adaptarán a los contenidos coordinando los conocimientos (asignaturas) dando importancia a los valores y la identidad conforme a la reforma escolar.

4. Gestión y mejoramiento continuo de la educación, busca institucionalizar y provincializar la evaluación, rendimiento de cuentas y mejoramiento continuo de la educación orense, con lo cual se genera una cultura de calidad en las instituciones educativas y se garantiza la sostenibilidad de las actividades vinculadas a este proyecto a lo largo del tiempo.
- La educación debe ser continua y actualizada para así dar una buena calidad a las instituciones educativas para garantizar el proyecto a largo plazo.

El autor hace referencia que las TIC involucra no sólo los “haceres” sino también los “saberes” en los docentes. Las TIC sirven como herramientas para aprender esos “saberes” lo largo de la vida. Al respecto, Adell (2011) señala lo siguiente:

Los docentes deben aprender activamente y no esperar a que alguien les enseñe.
Formar parte de redes sociales profesionales y participar de proyectos colectivos.

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1 Diseño de la investigación

Se indagó la opinión y la actitud que tuvieron los titulados y los empleadores con respecto al tema propuesto.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos que se utilizaron fueron los siguientes:

2.2.1 Método hermenéutico.- se realizó la investigación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual de varios autores.

2.2.2 Método Descriptivo.- este método ha permitido recoger, registrar analizar e interpretar las características en el momento determinado. Se adquirió información relacionada con características personales del docente, características laborales y nivel ocupacional del docente, valoración del docente con respecto a su profesión, satisfacción docente, Aspectos metodológicos didácticos (MD), autoevaluación de la práctica docente (PD), aspectos sobre la investigación educativa(IE), Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (ANA), interpretación profesores, padres de familia y comunidad(IPPC), profesores y trabajo en equipo (PTE)y por último formación(F), patrones que dan importancia e influyen en el proceso profesional de cada uno de los titulados.

2.2.3 Método Inductivo.- para la construcción del conocimiento que viene de los hechos particulares a las generalizaciones y conclusiones relacionadas con los objetivos que sirvieron de base para la investigación.

2.2.4 Método Sintético.- con este método se hizo posible ir del todo a las partes asociando los juicios de valor, complejidades y conceptos que incrementaron el conocimiento de la realidad e hicieron factible la comprensión del objeto del estudio.

2.2.5 Método estadístico.- sirvió para organizar en tablas estadísticas la información obtenida de los instrumentos de evaluación y facilito la comprensión de los datos para realizar la verificación de los supuestos planteados anteriormente en la planificación del proyecto.

2.2.6 Método Analítico.- Sirvió para identificar, clasificar y ordenar los datos que fueron obtenidos por medio de los instrumentos utilizados para la investigación de campo y como información que ha servido para la tabulación análisis e interpretación, éste nos llevó a realizar las conclusiones y recomendaciones que forma la parte central de este proyecto.

La técnica que se utilizó fueron encuestas para los cuales se utilizaron los siguientes instrumentos: **Una encuesta** con referencia a; Características laborales del docente

profesional de educación general básica y su finalidad fue caracterizar el puesto del trabajo del docente Titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, **1 Inventario** de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados, su finalidad fue caracterizar las tareas del titulado en el trabajo docente, **una entrevista** dirigidas a los Directivos para tener en cuenta que aspectos, competencias, métodos y hasta que nivel de educación debe alcanzar un titulado para su rendimiento profesional.

2.3 Preguntas de investigación

Los cuestionarios y la entrevista fueron formulados con preguntas abiertas para que el interrogado pueda contestar libremente con sus propias palabras; y preguntas de elección múltiple (ver anexos)

2.4 Contexto.

El trabajo de investigación titulado “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” se desarrolló en las diferentes ciudades: Sevilla de Oro, Gualaceo, Chordeleg, Cuenca de la provincia del Azuay y Biblián de la Provincia del Cañar.

2.5 Población y muestra

De acuerdo con los lineamientos generales del trabajo y con las sugerencias del Tutor, la población a investigar fueron 1.849 Titulados en Ciencias de la Educación mención Educación básica Modalidad Abierta graduados en los años 2007-2012 y sus empleadores, de allí se toma una muestra de 8 titulados. Los sujetos de la investigación fueron seleccionados conforme a la designación que hiciera la Universidad de Loja, en la cual participaron 6 titulados y tres directivos, considerando que los lugares antes mencionados son pertenecientes a la provincia del Azuay.

2.6 Recursos

2.6.1 Recursos humanos.- En cuanto a los recursos humanos, además de la investigadora, participaron los titulados y sus directivos.

2.6.2 Recursos Materiales.- Los recursos materiales hacen referencia a las copias de documentos, papel, cuadernos de borrador, copias de instrumentos de investigación, lápices 2B.

2.6.3 Recursos Económicos.- Los recursos económicos, dinero que se invirtió en el proyecto.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Se tomó en cuenta la asesoría correspondiente, luego se procedió a identificar a los 8 titulados asignados por la universidad quienes también nos facilitaron los datos de las personas a investigar, principalmente, el contacto fue por vía telefónica en base a ello se encontró a 6 de los 8 titulados, los dos restantes no se los pudo contactar y no poseen el mismo número de teléfono, se acudió a buscarlos en todas las fuentes necesarias pero no se obtuvo resultados afirmativos. En cuanto a los 6 investigados se procedió a llenar la dicha de contacto, seguidamente se procedió a la investigación de campo en cada uno de los siguientes lugares pertenecientes a la provincia del Azuay: Gualaceo, Chordeleg (Soransol y Principal), Sevilla de Oro, Cuenca; cabe destacar que un investigado se cambió de institución perteneciente a la Provincia del Cañar: Biblián (Mosquera).

Los instrumentos de investigación se aplicó de manera personal, se les explicó algunas interrogantes a cada uno de los investigados titulados-empleadores, se aplicó también una encuesta de 5 preguntas a los empleadores sobre los aspectos que toman en cuenta para la contratación al docente titulado , al finalizar se procedió a tomar una foto (titulado-empleador), (ver anexos).

Las actitudes que se pudieron evidenciar en los investigados en gran parte fue afirmativa, respondieron con amabilidad y fueron veraces y claros al llenar los cuestionarios, hubo un contratiempo con uno de los investigados, en un principio se negó y al explicarle el motivo por la que se le aplica los cuestionarios y como es obvio en un investigador se le trató con mucho respeto y finalmente accedió a colaborar.

Después de haber recibido la información correspondiente, la autora del proyecto se involucró a la elaboración del marco teórico, para lo cual se hizo una investigación bibliográfica, estos fueron artículos de los cuales 7 fueron asignados por la universidad y 3 consultados por la investigadora en la fuente bibliográfica de Internet. (Google Académico).

Luego de elaborar y presentar el marco teórico, se organizó la información recogida en tablas estadísticas y matrices, esto ha permitido registrar, analizar e interpretar y de allí sacar conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos propuestos.

Es importante aclarar que para la construcción del análisis de los resultados se tomó como referencia la visión y la misión de la UTPL y a las vivencias o experiencias en el proceso de estudio de la carrera así como en los procesos de investigación previos para obtener el Título de Ciencias de la Educación en la Mención Educación Básica.

CAPITULO III. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

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

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

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

Tabla 1. Nombre del establecimiento educativo, número telefónico, y ubicación

Código	PI	P2	Ubicación
217	ESCUELA "JOSÉ VICENTE ANDRADE"	3011845	Sevilla de Oro
218	ESCUELA "TERESA VALSE"	0999954353	Cuenca
220	UNIDAD EDUCATIVA "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"	2255051	Gualaceo
221	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ALEJANDRINA TORAL"	2177203	Biblián-Mosquera
222	ESCUELA "FRANCISCO CALDERÓN"	3051627	Chordeleg-Principal
224	ESCUELA "FRANCISCO DE PAUL CORREA"	2341360	Chordeleg-Soransol

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Esta tabla informa sobre la ubicación geográfica y número telefónico de la institución en donde labora cada uno de los titulados.

3.1.1.2 Edad (Titulados Investigados).

Tabla 2. Edad de los titulados investigados

Código	P3
217	46
218	62
220	38
221	26
222	59
224	49

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Intervalo de Edades	Frecuencia	Porcentaje %
25 - 37	1	16.7 %
38 - 50	3	50 %
51 - 63	2	33.3 %
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

La edad es un factor importante como requisito para las mejores empresas porque los jóvenes están capacitados con tecnologías actualizadas y en definitiva tienen mejor rendimiento. Por otro lado la postergación de los estudios por laborar se dice que podría provocar un menor desarrollo profesional, mientras que una persona que haya terminado sus estudios puede posicionarse a un cargo más alto en menos tiempo que el joven que empezó a laborar antes de culminar sus estudios.

Esta tabla indica la edad de los titulados investigados, el primer intervalo nos indica que entre las edades de 25 a 37 años hay uno que indica el 16.7 % de la población, de 38 a 50 años (50%), y entre las edades de 51 a 63 años (33.3%); por lo tanto de acuerdo a la población investigada se concluye que el 50 % de los maestros pertenecen a las edades entre 38 a 50 años, son de edad adulta. *En la mayoría de los casos de las distintas instituciones de Educación Básica son de edad adulta.*

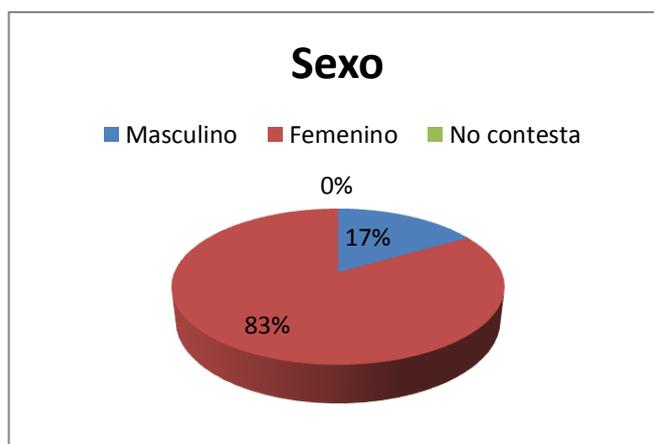
3.1.1.3 Sexo (Titulado Investigado)

Tabla3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	16,6666667
Femenino	5	83,3333333
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 1.



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En el gráfico se interpreta que el 83% de los titulados investigados corresponden al sexo femenino y que únicamente el 17% son del sexo masculino; lo que a las claras demuestra que de la población investigada la gran mayoría son mujeres quienes se han dedicado a esta profesión.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

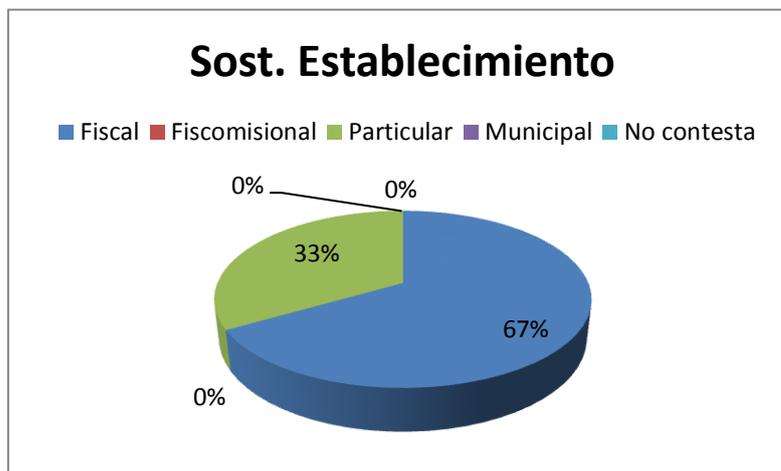
Tabla 4. Características académicas de los titulados

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	66,6666667
Fiscomisional	0	0
Particular	2	33,3333333
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 2.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico interpreta que el sostenimiento del establecimiento, lugar donde los titulados realizaron sus estudios secundarios, 4 que comprende el 67 % de los investigados indica que estuvieron en instituciones de tipo fiscal y 2 hace referencia al 33% en instituciones particulares; *cabe destacar que la mayoría de los titulados investigados han estudiado en instituciones públicas y han recibido igual formación.*

3.1.2.2 Tipo de educación secundaria

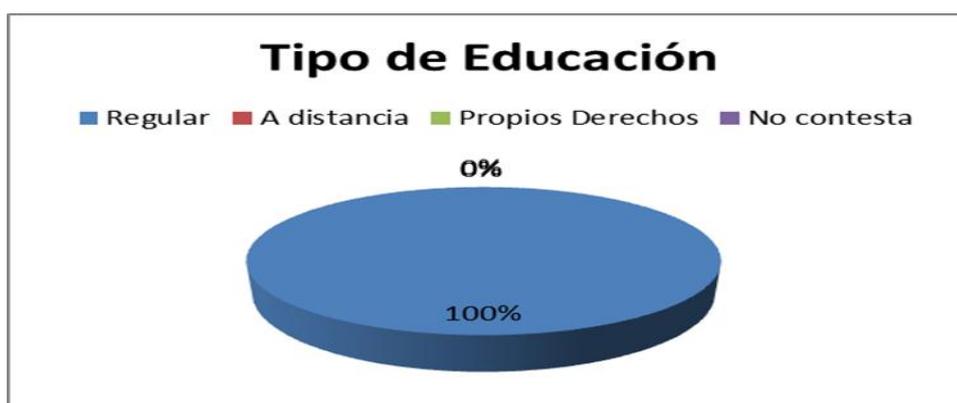
Tabla 5. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autora: Srta. Lucia Álvarez

Figura 3



Fuente: Encuesta a Titulados

Autora: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico se interpreta que la educación de los 6 titulados investigados 100%, fue de tipo Regular; ninguno de los investigados ha adquirido estudios a distancia ni por derechos propios.

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

Tabla 6. Nivel de estudios

P6	
P6.1 PREGRADO	P6.2 POSGRADO
1	ninguno
ninguno	1
ninguno	ninguno

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Las personas diplomadas tienen la facilidad de encontrar trabajo antes que un licenciado por las ventajas que demanda para el empleador.

En esta tabla nos indica el número de títulos universitarios obtenidos con excepción del título de Ciencias la Educación mención Educación Básica en el cual se interpreta que un titulado ha tenido un estudio de pregrado y otro titulado ha tenido estudios de Posgrado; *la mayoría de los titulados sólo tienen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación mención educación básica.*

En conclusión de acuerdo al nivel de estudios los investigados en su mayoría no han obtenido un título mayor como por ejemplo una maestría por lo tanto no tienen ventajas superiores para con su vida profesional. ya que por falta de tiempo y otros por escasez de dinero no han optado en seguir sus estudios para obtener niveles más altos en su profesión.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación

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

Tabla 7. Características laborales de los docentes entrevistados.

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	6	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura. 4



Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

De acuerdo a los aspectos positivos el autor hace referencia a la potenciación de la capacidad de Aprendizaje, la apertura, el conocimiento, la innovación metodológica y la cooperación; estos a su vez son importantes ya que estimula las competencias de aprendizaje que contribuye al estudiante hacia un aprendizaje significativo en los distintos campos, el orgullo universitario de formar a los estudiantes en su profesión adquirida y hacer también que los estudiantes trabajen en equipo para y con la sociedad.

En este gráfico se interpreta que la situación laboral actual de los titulados investigados indica el 100% están trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.

Se concluye que ninguno de ellos está laborando en otras empresas ya que por esfuerzo propio y por vocación están desempeñando esta profesión para y con la sociedad

Tabla 8. Número de años que ejerce la profesión

Intervalo (años de experiencia)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3-14	3	50%
15-26	3	50%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

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.

En la tabla se interpreta que los años en experiencia se han seleccionado en tres intervalos de 11 de los cuales el primer intervalo indica que el (50%) de los titulados investigados han laborado en la profesión entre 3 a 14 años, el segundo intervalo hace referencia a que el (50%) tienen experiencia de entre 15 a 26 años; finalmente se concluye que los titulados investigados sobrepasan ya de los 3 años de experiencia.

Esto quiere decir que ellos trabajaron continuamente a partir de la obtención de su título de Licenciado en ciencias de la educación y otros ya han estado laborando en esta profesión de antes de haber concluido sus estudios universitarios.

Tabla 9. De acuerdo con sus años de servicio docente, cuantos años ha trabajado en cada nivel de formación.

P11									
P11.1 Educación inicial	P11.2 2,3,4 E.G.B	P11.3 5,6,7 E.G.B	P11.4 8,9,10 E.G.B	P11.5 1,2,3 BACHRT	P11.6 BCHRT TÉCNICO	P11.7 INST. TECN	P11.8 SUP. UNIVD	P11.9 ONG	P11.10 ENSE. NO FORM
	3	15		1					
	8	4							
	6	7							
	2	1							
5	1	1	1						
	10	8							

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Años de Básica	Frecuencia	Porcentaje
INICIAL	1	16.7 %
2,3,4 AEGB	6	100%
5,6,7	6	100%
8,9,10	1	16.7%
1,2,3 bachillerato	1	16.7%
Bachillerato Técnico	0	0%
Instituto Tecn.	0	0%
Sup. Universidad	0	0%
ONG	0	0%
Enseñanza no Formal	0	0%

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

En esta tabla de datos se interpreta el total de años que el titulado investigado ha impartido clases en cada año de básica. Es notorio recalcar que el 100% de los titulados han impartido clases de segundo a séptimo años de educación general básica. Así mismo se puede interpretar que únicamente un titulado ha impartido clases en inicial al igual que

para los grados del octavo al décimo y del primero al tercero de bachillerato un solo encuestado ha dictado clases en dichos grados.

Como conclusión se puede decir que los titulados investigados prefieren los grados de segundo a décimo para impartir sus clases, demostrando que se están desempeñando en el área para el cual fueron preparados poniendo así en marcha sus capacidades adquiridas.

3.1.3.2 Número de establecimientos que trabaja en la actualidad.

Tabla 10. Número de establecimientos que trabaja en la actualidad.

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura: 5



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este grafico se observa que en la actualidad, el 100% de los titulados investigados, cada uno trabaja en un solo establecimiento educativo. Lo dicho se debe básicamente a que hoy en día los maestros tienen horarios laborables de 8 horas diarias, motivo por el cual no queda tiempo para buscar otro empleo.

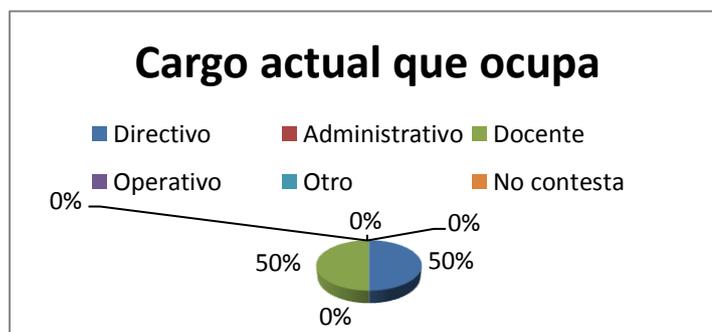
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 11. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Opción	Frecuencia	%
Directivo	3	50
Administrativo	0	0
Docente	3	50
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 6.



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

La formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias son elementos importantes en la inserción laboral de los profesionales pero con el uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo ya que los diversos factores holísticamente operan como factores en la obtención del mismo.

En este gráfico se observa que el (50%) de los titulados ocupan el cargo de directivos y el otro (50%) ocupan el cargo de docentes en la actualidad. Sin embargo cabe indicar que de

los titulados investigados dos de ellos laboran en sectores rurales donde les toca asumir tanto la docencia como la dirección de dichos establecimientos educativos.

En conclusión para los investigados que ocupan dos cargos es difícil la inclusión al empleo ya que tienen que desempeñar doble función en una sola institución y esto se debe como ya hemos dicho, a que trabajan en zonas rurales.

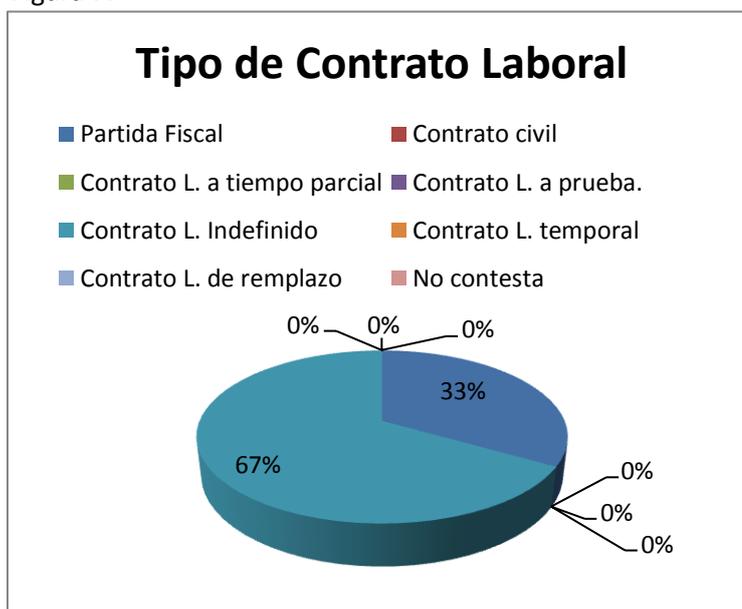
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 12. Características del trabajo actual.

Opción	F	%
Partida Fiscal	2	33,3333333
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	4	66,6666667
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 7.



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En lo que hace referencia a los contratos laborales, el gráfico muestra que el (33%) de los titulados investigados tienen contrato de partida fiscal y el (67%) tienen contrato laboral indefinido. En cuanto al sostenimiento de la institución donde laboran los titulados investigados el(67%) es de tipo fiscal, el (16%) de tipo fiscomisional, y el (17%) de tipo particular.

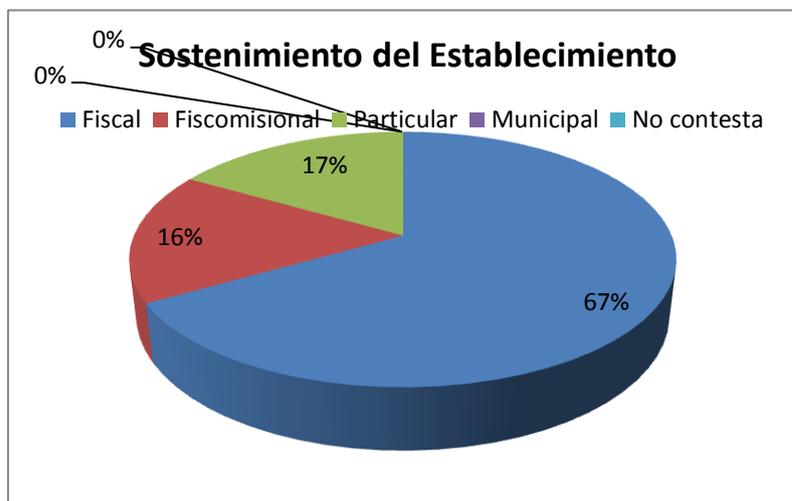
Tabla 13. Tipo de establecimiento donde trabaja

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	66,6666667
Fiscomisional	1	16,6666667
Particular	1	16,6666667
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 8.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Como podemos ver, nuestros investigados han tenido mayor acogida en el área fiscal, esto es con el gobierno; así mismo en las instituciones fiscomicionales que son aquellas financiadas en parte por el estado y la otra parte por congregaciones religiosas, y en las de carácter particular tenemos un similar porcentaje de titulados laborando.

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

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

Criterios del titulado y del empleador.

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

Tabla 14. Años de enseñanza general básica en los que imparte clases actualmente

INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BASICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a 10mo Año de Ed. Básica)									
1 r o	2 o	3 o	4 o	5 o	6 o	7 o	8 o	9 o	10 o
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

La formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias son elementos importantes en la inserción laboral de los profesionales pero con el uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo ya que los diversos factores holísticamente operan como factores en la obtención del mismo.

En esta tabla de datos 1 equivale SI y 2 significa NO por lo tanto se interpreta que la mayoría de los titulados investigados imparten clases en el Séptimo A.E.G.B. Se observa también que uno de los titulados investigados imparte clases tanto en tercero como en séptimo de básica.

En conclusión por trabajar en escuelas rurales a muchos docentes les toca dar clases a dos o más grados, debido a que cada docente debe tener un número mínimo de 25 alumnos por año fiscal y muchas de las veces en el sector rural los grados tienen cantidades menores de estudiantes, pero estos profesores demuestran ser competentes en su trabajo docente

3.3 Valoración docente de la profesión

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

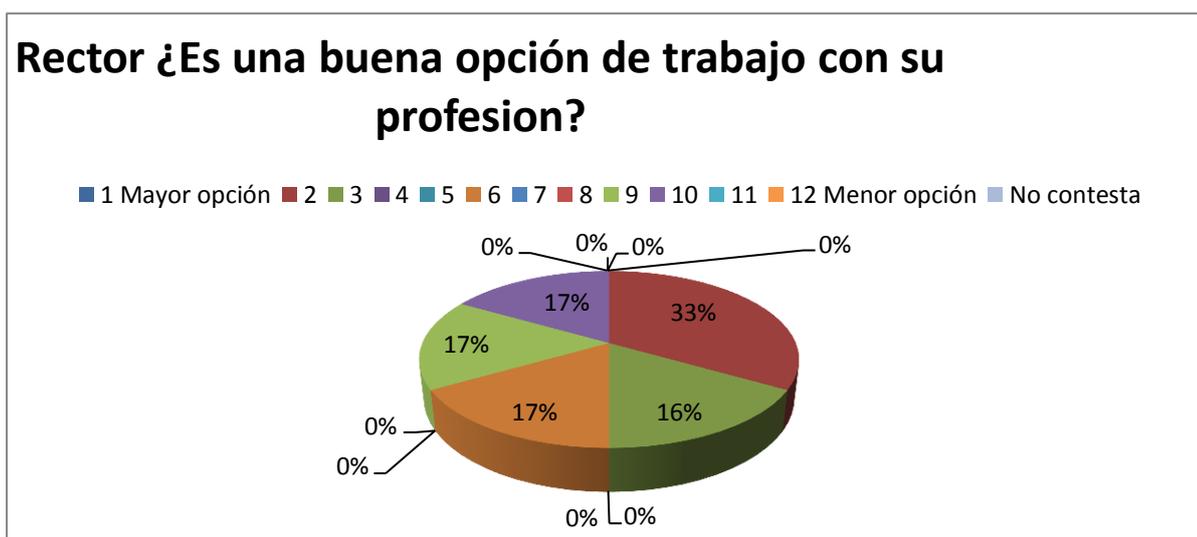
Tabla 15. Con su título profesional docente, ¿Cuál es una opción de trabajo?

Opción	Frecuencia	%
Mayor opción 1	0	0
2	2	33,33333333
3	1	16,66666667
4	0	0
5	0	0
6	1	16,66666667
7	0	0
8	0	0
9	1	16,66666667
10	1	16,66666667
11	0	0
Menor opción 12	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 9



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico se observa que para los titulados investigados con el título que tienen el trabajo de rector no es un objetivo que se persiga con mucho ahínco, ya que el 50% dice que puede ser una buena opción y el otro 50% definitivamente dice que no le parece una buena opción.

Tabla 16. Con su título de trabajo Gerente de ONG Es una buena opción de trabajo con su profesión

Opción	Frecuencia	%
Mayor opción 1	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	0	0
11	1	16,6666667
Menor opción12	5	83,33333333
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 10



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

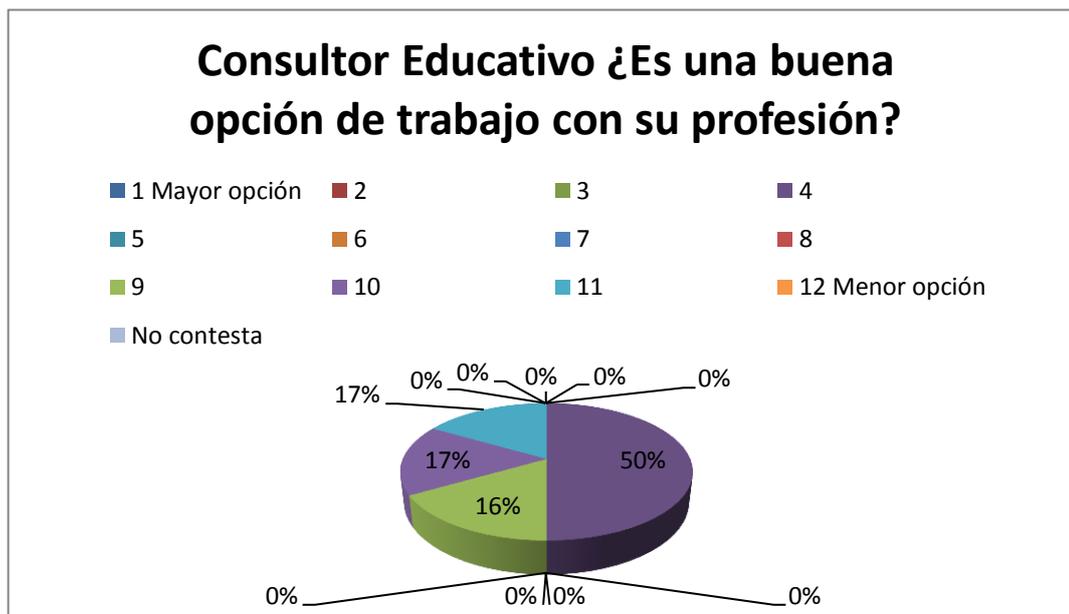
En el gráfico se observa que las respuestas obtenidas fueron las del rango de menor opción (11 y 12); por lo tanto se concluye que para el 100% de los titulados investigados no es una buena opción el ser Gerente de ONG con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
Mayor opción 1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	50
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	16,6666667
10	1	16,6666667
11	1	16,6666667
Menor opción 12	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 11



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En las instituciones donde los investigados laboran se realiza lo que se llama recuperación pedagógica aquí los docentes pasan a ser consultores educativos por lo tanto para los 50% de los titulados investigados, con su profesión, es una buena opción ser consultor educativo, mientras que el otro 50% la considera una mediana opción.

Tabla. 17 Con su título de trabajo cargo burocrático es una buena opción de trabajo con su profesión

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	1	16,666667
10	0	0
11	4	66,666667
12 Menor opción	1	16,666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 12.



Fuente: Encuesta a Titulados

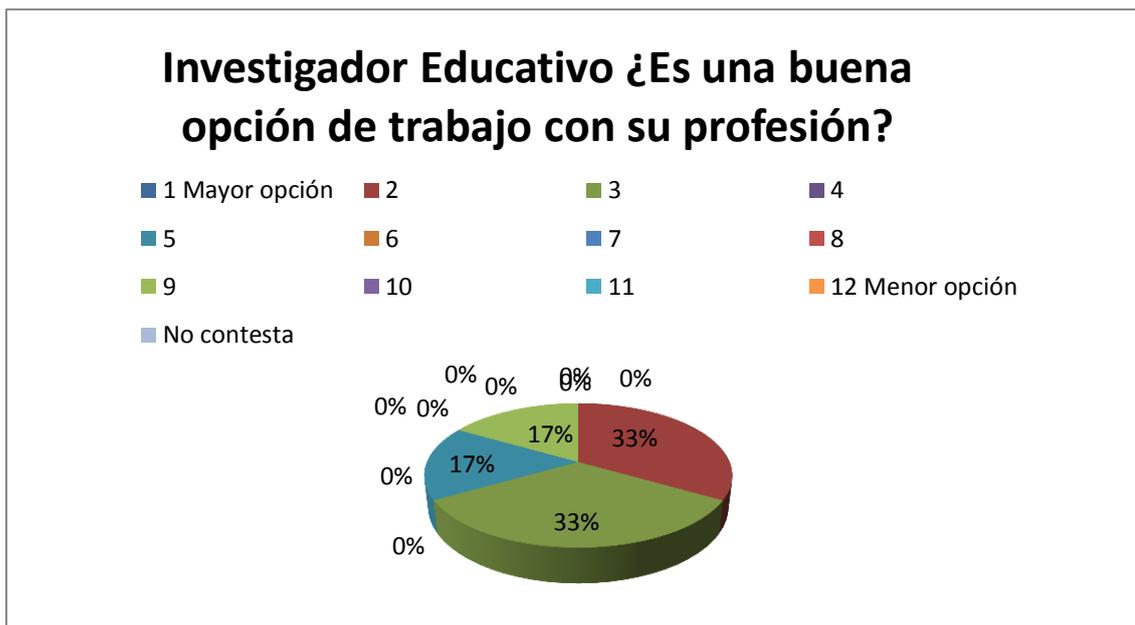
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

El gráfico es contundente al mostrar que el 100% de los titulados dicen que tener un cargo burocrático no es para nada una opción de trabajo con su profesión, ya que no se estarían aplicando los conocimientos adquiridos en el pensum universitario.

Tabla 18. Con su título de trabajo Investigador Educativo es una buena opción de trabajo con su profesión

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,33333333
3	2	33,33333333
4	0	0
5	1	16,66666667
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	16,66666667
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 13



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este grafico se observa que el 83% de los titulados investigados consideran como una buena opción ser investigadores educativos con su profesión, mientras que un 17% lo considera medianamente buena opción.

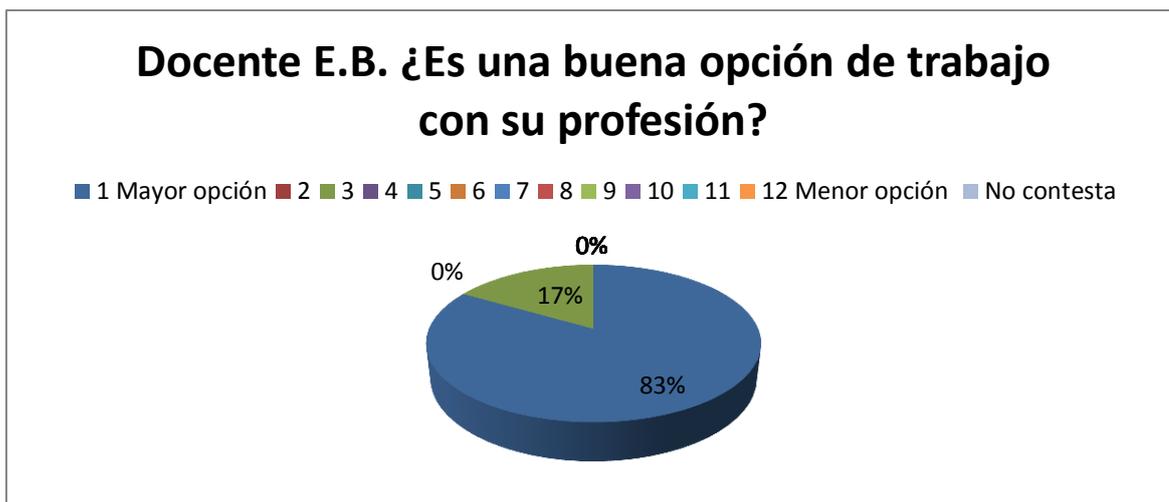
Tabla 19. Con su título de trabajo Docente en Educación Basica es una buena opción de trabajo con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	83,33333333
2	0	0
3	1	16,66666667
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	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 14



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico se interpreta claramente que para el 100% de los titulados investigados el Trabajo de docente en Educación Básica es la mejor opción con su profesión; ya que el título obtenido es precisamente para ser Docente en educación general básica.

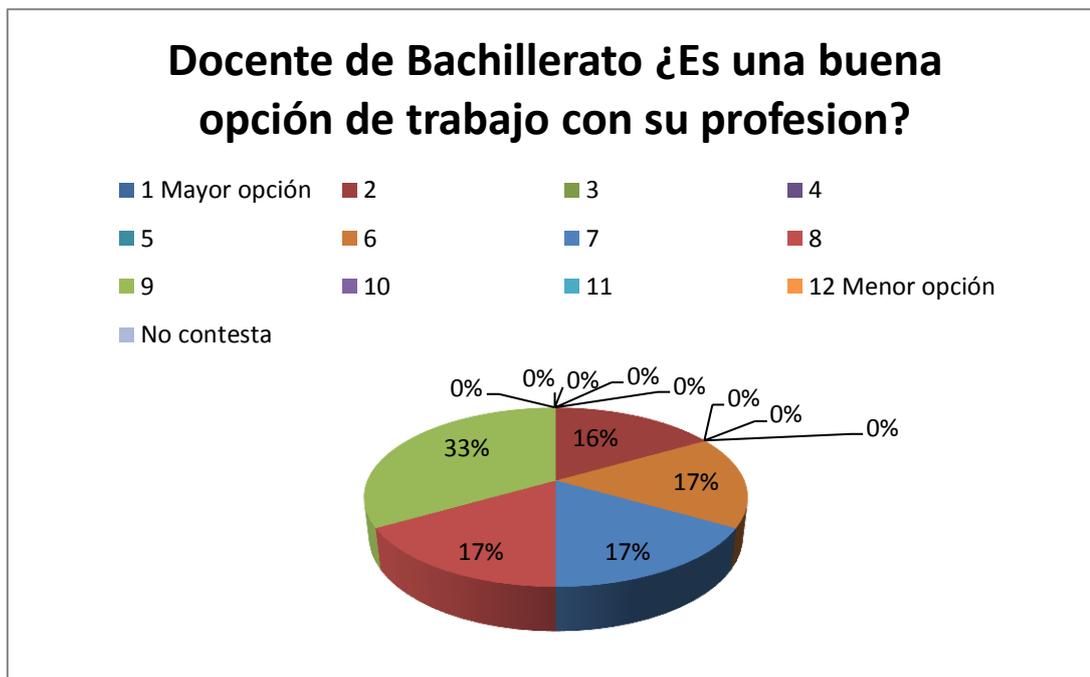
Tabla 20. Con su título de trabajo Docente de Bachillerato es una buena opción de trabajo con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6666667
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	16,6666667
7	1	16,6666667
8	1	16,6666667
9	2	33,3333333
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 15



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

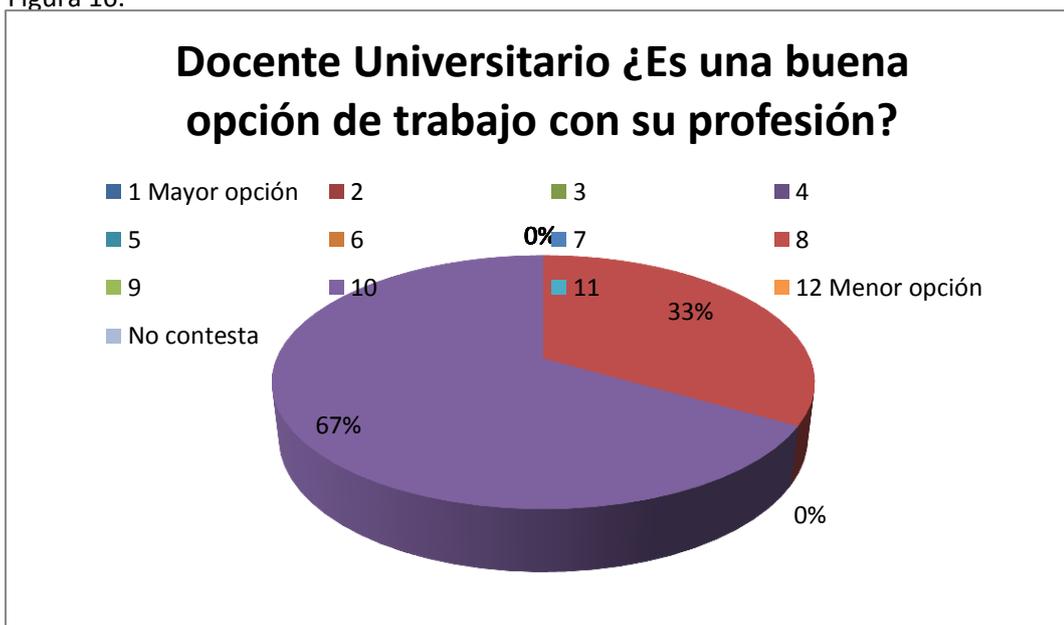
En este grafico se observa que para los titulados investigados ser docente de bachillerato es una opción escasa como trabajo en su profesión porque para el tema requiere de una Formación más avanzada de acuerdo al área al que se va a desempeñar como Álgebra por ejemplo.

Tabla 21. Con su título de trabajo Docente Universitario es una buena opción de trabajo con su profesión.

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	2	33,3333333
9	0	0
10	4	66,6666667
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 16.



Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico se interpreta que para el 33% de los titulados investigados la opción de docente universitario no es tan factible como opción de trabajo con la profesión de los

titulados investigados ya que exige una formación mucho más profesional como la de un magister o un PH y para el 67% esta opción no es factible para con su título.

Tabla 22. Con su título de trabajo Terapia Psicopedagógica es una buena opción de trabajo con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	16,6666667
7	2	33,3333333
8	3	50
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 17.



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

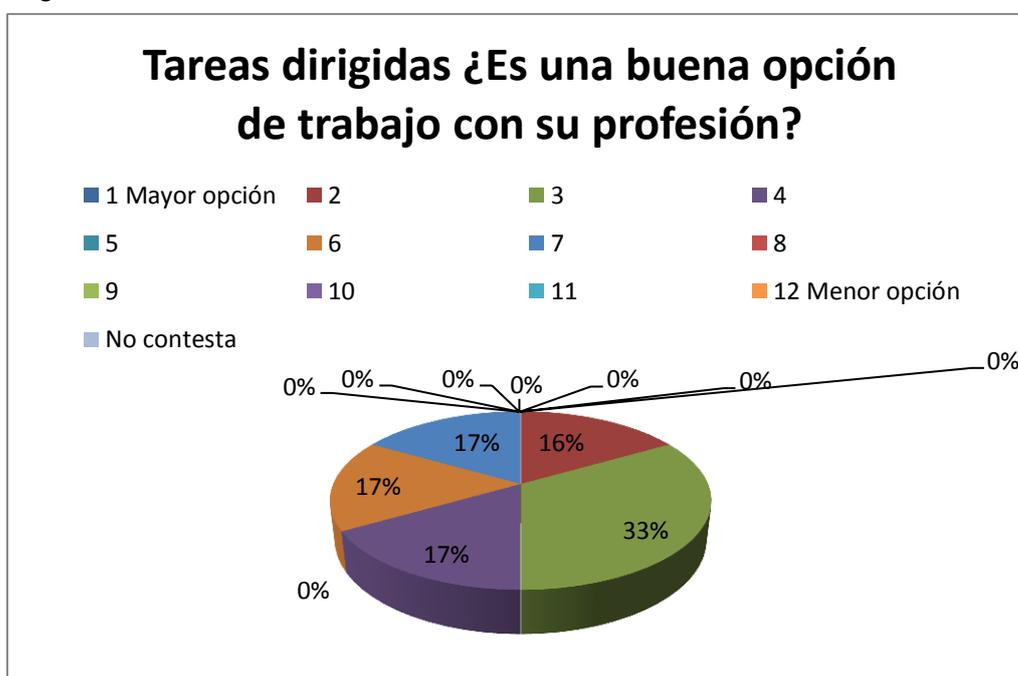
Como sabemos la Psicopedagogía trabaja directamente sobre los trastornos que involucran el área cognitiva. En este gráfico se observa que para el 100%de los investigados la terapia psicopedagógica es una opción medianamente buena como trabajo con su profesión ya que tuvieron una formación básica sobre el tema.

Tabla 22. Con su título de trabajo Cargo Burocrático es una buena opción de trabajo con su profesión

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6666667
3	2	33,3333333
4	1	16,6666667
5	0	0
6	1	16,6666667
7	1	16,6666667
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 18.



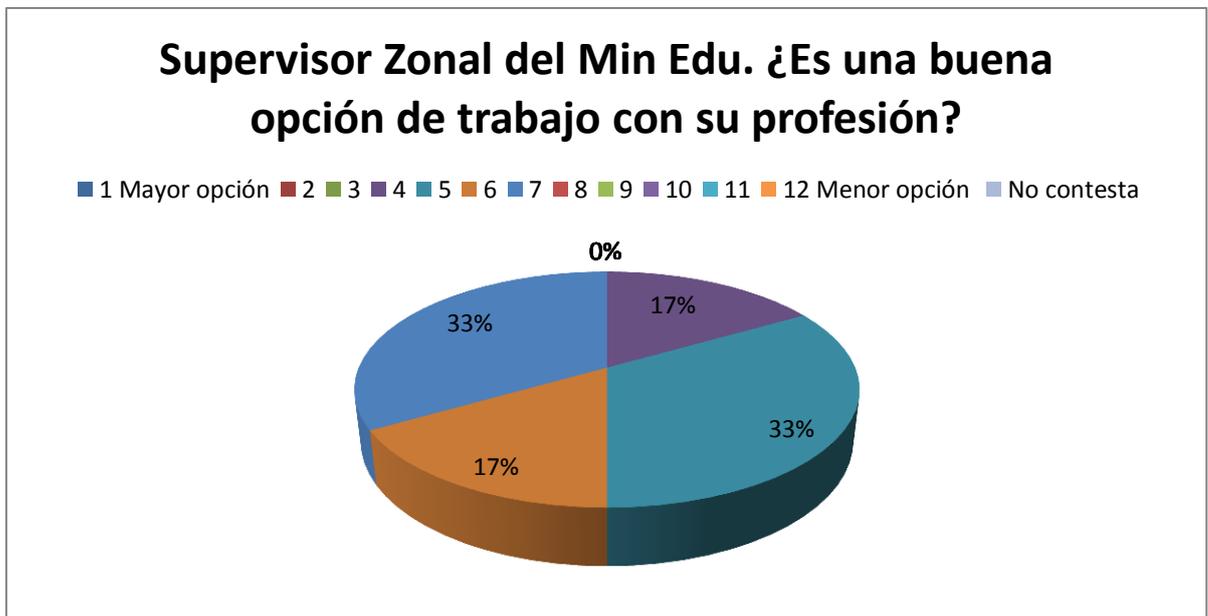
En este gráfico se interpreta que para el 100% de los docentes investigados las tareas dirigidas es una buena opción como trabajo con su profesión.

Tabla 23. Con su título de trabajo Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una buena opción de trabajo con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,6666667
5	2	33,3333333
6	1	16,6666667
7	2	33,3333333
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 19.



Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

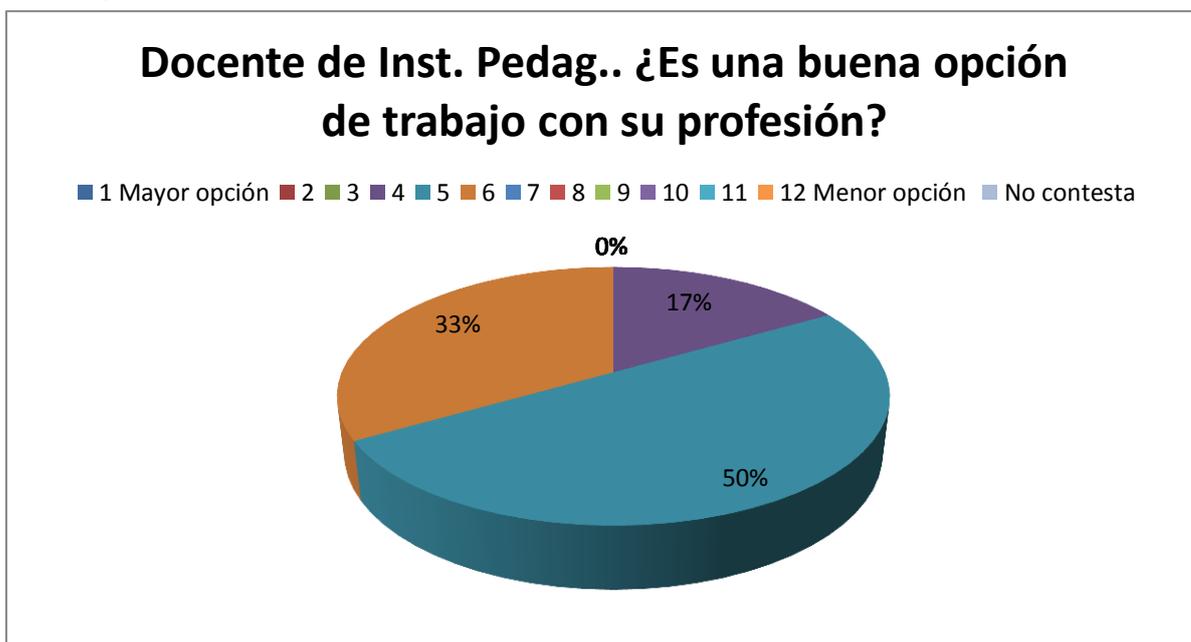
En este grafico se interpreta haciendo una generalización para los titulados investigados Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una opción que se acerca como buena de acuerdo a su profesión.

Tabla 24. Con su título de trabajo Docente de Institución Pedagógica es una buena opción de trabajo con su profesión.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,6666667
5	3	50
6	2	33,3333333
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	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 20.



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico se interpreta que generalmente para el 100% de los titulados investigados ser docente de Institución Pedagógica está como una buena opción de trabajo con su profesión, estando conscientes también que para desempeñar esta opción necesitan de experiencia profesional.

El exceso de teoría, la enseñanza básica, la falta de enseñanza en la materia de una segunda lengua como el inglés y la incompetencia del profesorado. Para el autor estos aspectos negativos hace que los titulados españoles no estén bien preparados en su profesión y esto hace que sean incompetentes hacia una inserción en el mercado laboral.

En cuanto a la valoración docente de la profesión se engloba una sola conclusión, podemos manifestar que los docentes investigados están más centrados en lo que es la enseñanza primaria que es para lo que se prepararon, más no en actividades que requieren de una preparación más avanzada para los tiempos actuales; las respuestas obtenidas muestran a las claras que los educadores debemos estar en constante preparación, aprobar las pruebas de elegibilidad, etc. También los docentes investigados hacen referencia a que en las instituciones realizan talleres educativos para obtener aprendizajes significativos por parte de sus alumnos;

3.4 Satisfacción docente

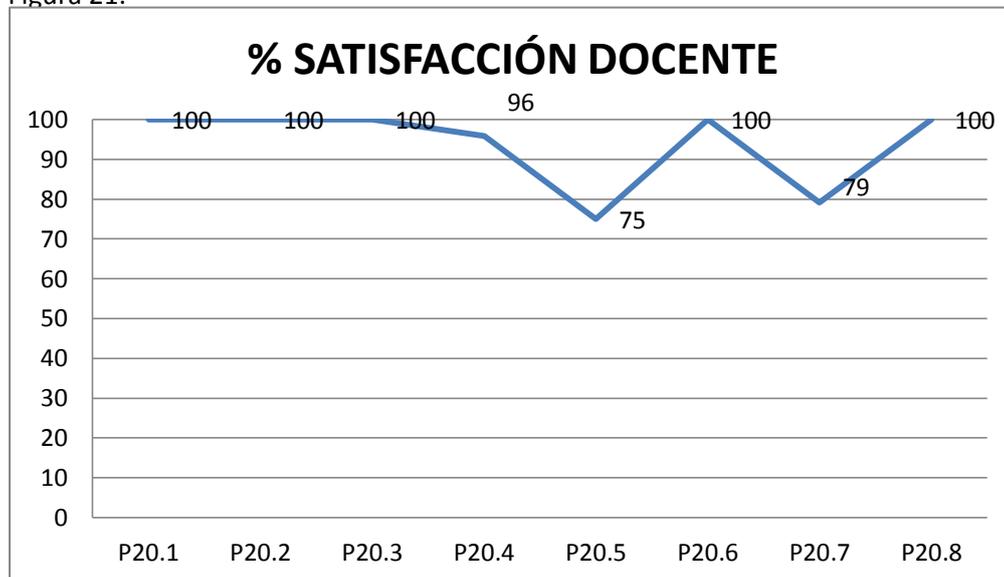
Tabla 25.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	100
P20.3	4	100
P20.4	4	96
P20.5	3	75
P20.6	4	100
P20.7	3	79
P20.8	4	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 21.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

La profesión es el resultado sociocultural e ideológico y esto influye en una práctica laboral y éstas son certificadas por la sociedad en que se desarrollan. Los problemas que los docentes principiantes reportan según investigaciones temas que otros enfrentan con más experiencia, tales como la disciplina administrada en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres.

En este gráfico se observa que los titulados investigados están satisfechos con relación a los estudios de Ciencias de la Educación, el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el prestigio obtenido en el entorno laboral, la posibilidad de ascensos laborales en la institución, la diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro y fuera del aula y la realización y su crecimiento personal, el 75% de los titulados no se sienten satisfechos totalmente con el salario docente acorde con sus funciones, y el 79% con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

En conclusión según la investigación se demuestra que los docentes están satisfechos porque para ellos su profesión es de suma importancia en su vida profesional y social, cabe recalcar que según algunos de los investigados la inserción a su trabajo profesional ha sido limitante con respecto a salidas de trabajo y remuneración.

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

(Ver anexos)

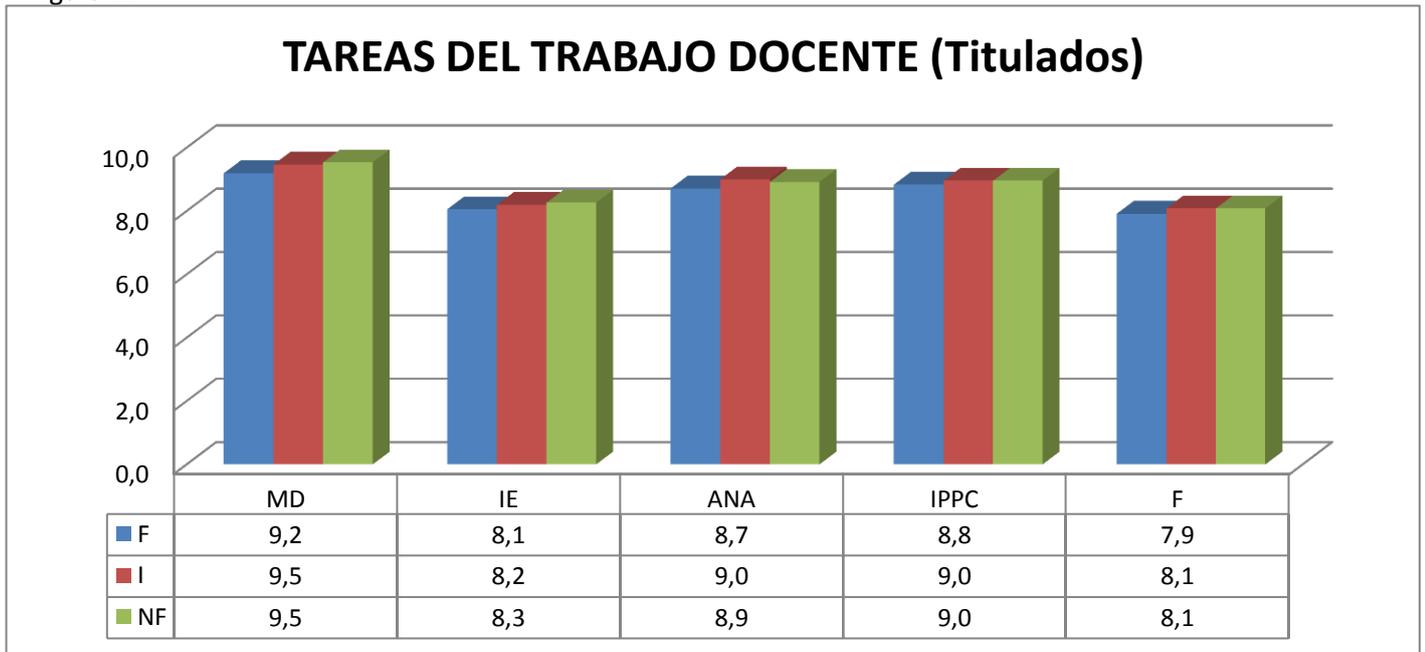
Tabla 26.

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS	F		I		NF		P.M	
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E		
1. ASPECTOS MD	66	9,2	68	9,5	69	9,5	72	
3. ASPECTOS IE	19	8,1	20	8,2	20	8,3	24	
4. PARTICIPACIÓN	35	8,7	36	9,0	36	8,9	40	
5. INTERACCIÓN	35	8,8	36	9,0	36	9,0	40	
7. FORMACIÓN	16	7,9	16	8,1	16	8,1	20	

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 22.



Fuente: Encuesta a Titulados
 Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica (directivos)

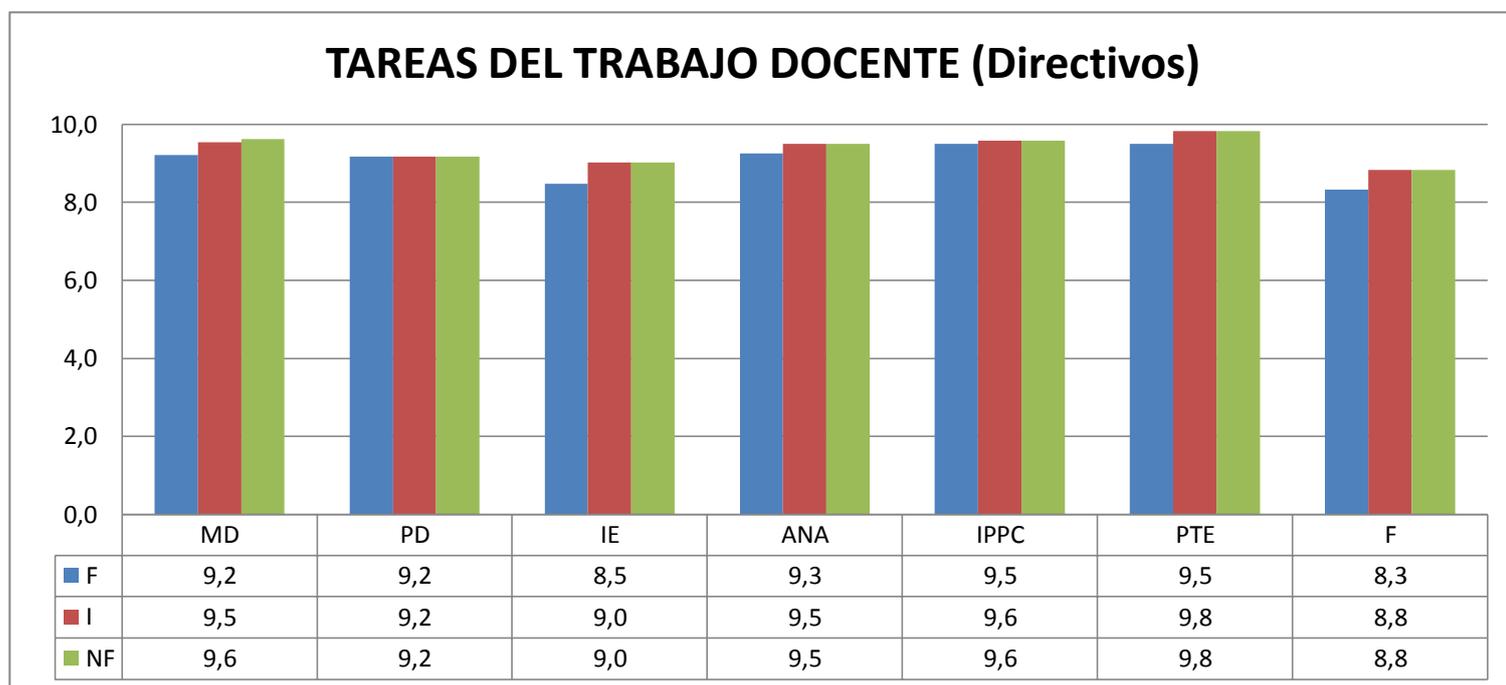
Tabla 27

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)									
	F		I		NF		P.M		
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E			
1. ASPECTOS MD	66	9,2	69	9,5	69	9,6	72		
2. AUTOEVAL PD	15	9,2	15	9,2	15	9,2	16		
3. ASPECTOS IE	20	8,5	22	9,0	22	9,0	24		
4. PARTICIPA ANA	37	9,3	38	9,5	38	9,5	40		
5. INTERACCI IPPC	38	9,5	38	9,6	38	9,6	40		
6. PROFESOR PTE	19	9,5	20	9,8	20	9,8	20		
7. FORMACIÓ F	17	8,3	18	8,8	18	8,8	20		

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

Figura 23.



Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Srta. Lucia Álvarez

En este gráfico de tareas del trabajo docente en el cual se ha ubicado cada tarea como: Aspectos metodológicos didácticos (MD), autoevaluación de la práctica docente (PD), aspectos sobre la investigación educativa (IE), Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (ANA), interpretación profesores, padres de

familia y comunidad(IPPC), profesores y trabajo en equipo (PTE)y por último formación(F) todo esto en una escala de 10; se observa que en cuanto a la formación permanente de los docentes (F), la frecuencia, la importancia y el nivel de formación es bajo en referencia a los otros puntos ya mencionados.En este grafico de inventario de tareas del trabajo docente se observa que en cuanto al nivel de formación es bajo, según los directivos de tres titulados.

El sociólogo Manuel Castells (1997) expone, en su colosal *La era de la información* que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes, y estar conectado a dichas redes transnacionales de creación de valor o no estarlo va a marcarla diferencia entre el progreso económico y la decadencia. Al mismo tiempo, en este discurso del conocimiento, cuando se habla de economía ello implica evidentemente hacer referencia a los retos de las empresas y, por supuesto, de los directivos y trabajadores.

Concluyendo el nivel de formación es bajo esto se debe a que algunos docentes no se han estado actualizando diariamente por lo tanto se les es difícil el manejo de las nuevas tecnologías y el conocimiento de una segunda lengua por ejemplo, esta información también coincide con los requerimientos de los directivos ya que hoy en día es muy importante el manejo de estas destrezas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Después de desarrollar el proceso de investigativo, se llegaron a formular las siguientes conclusiones:

- . *En la mayoría de los casos de las distintas instituciones de Educación Básica los docentes son de edad adulta, los investigados en su totalidad están trabajando en un puesto relacionado con sus estudios universitarios obtenidos en la UTPL, los docentes demuestran tener mas de dos años de experiencia y la mayoría de estos laboran en los años de educación básica de segundo a séptimo A.E.G.B, y se encuentran laborando cada uno en un solo establecimiento educativo de los cuales (33%) de los investigados tienen contrato de partida fiscal y (67%) contrato laboral indefinido. En cuanto al sostenimiento de la institución donde laboran los titulados investigados (67%) es de tipo fiscal, (16%)fiscocomicional y (17%) particular.*
- En conclusión por trabajar en escuelas rurales a muchos docentes les toca dar clases a dos o más grados, debido a que cada docente debe tener un número mínimo de 25 alumnos por año fiscal y muchas de las veces en el sector rural los grados tienen cantidades menores de estudiantes, pero estos profesores demuestran ser competentes en su trabajo docente.
- Se concluye también que los titulados investigados en un 100% están satisfechos con relación a los estudios de Ciencias de la Educación, el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el prestigio obtenido en el entorno laboral, la posibilidad de ascensos laborales en la institución, la diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro y fuera del aula y la realización y su crecimiento personal,
- En cuanto a la valoración docente de la profesión se engloba una sola conclusión, podemos manifestar que los docentes investigados están más centrados en lo que es la enseñanza primaria que es para lo que se prepararon, más no en actividades que requieren de una preparación más avanzada para los tiempos actuales; las respuestas obtenidas muestran a las claras que los educadores debemos estar en constante preparación, aprobar las pruebas de elegibilidad, etc. También los

docentes investigados hacen referencia a que en las instituciones realizan talleres educativos para obtener aprendizajes significativos por parte de sus alumnos.

- Concluyendo en cuanto a las características laborales de los docentes, el nivel de formación es bajo esto se debe a que algunos docentes no se han estado actualizando diariamente por lo tanto se les es difícil el manejo de las nuevas tecnologías y el conocimiento de una segunda lengua por ejemplo, esta información también coincide con los requerimientos de los directivos ya que hoy en día es muy importante el manejo de estas destrezas.

4.2 Recomendaciones

De las conclusiones expuestas se desprenden algunas recomendaciones que se deberían considerar para mejorar la inserción de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en el mercado laboral.

- Es necesario de acuerdo a las características académicas los titulados recomendar que continúen sus estudios para así alcanzar niveles más altos en su profesión y así se abrirían más opciones de trabajo para su vida profesional y social.
- De acuerdo a los conocimientos adquiridos de los titulados en Educación Básica, es importante que ejerzan la docencia en cualquiera de las asignaturas básicas hasta décimo año de E.G.B.
- Se sugiere que los titulados se capaciten no solamente en la rama de la educación, sino en general, y continúen preparándose día a día, de manera que no debe quedarse en un aprendizaje superficial, sino investigar y estar al día de los avances tecnológicos ya que es un requisito importante hacia la enseñanza-aprendizaje.
- Los titulados deben ser más competentes en su labor, poniendo en práctica sus habilidades y destrezas adquiridas, dar el todo por el todo en su desempeño profesional.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

“Planteamientos de inclusión de profesores en proyectos de investigación originados por distintos centros educativos”

5.1 Justificación

De los datos obtenidos del transcurso investigativo bibliográfico y, de campo a 6 de los 8 titulados en Ciencias de la Educación, mención Ciencias Básicas; se ubicó el problema principal que afecta a los profesores, y está relacionado a las tareas asignadas en función a la frecuencia con la que éste desarrolla actividades de investigación educativa.

Desde hace tiempo se ha destacado la necesidad del maestro “investigador” como un medio de mejora de la práctica educativa y del desempeño profesional y personal, por lo que la investigación educativa es un reto importante que le compete abordar, pero para ello debe desarrollar habilidades suficientes para plantear soluciones a los problemas desde el punto de vista de la ciencia y de los intereses de clase, habilidades que lo harán más eficiente en su labor profesional.

Así, y en función de la importancia que requiere la educación; de contar con docentes investigadores se ha elaborado la propuesta para fortalecer la investigación educativa del profesorado mediante su inclusión permanente en proyectos de investigación y creación educativa.

Con ello se espera participar a la calidad en la enseñanza educativa planteado la propuesta para la titulación de fin de carrera con el tema: “Planteamientos de inclusión de profesores en proyectos de investigación originados por distintos centros educativos”

5.2 Objetivos

General:

Promover una investigación educativa permanente e incluyente con el fin de formar docentes investigadores.

Específicos:

- Incrementar en un alto porcentaje, el número de docentes interesados en la investigación a través de actividades permanentes de capacitación.
- Diseñar y aplicar permanentemente proyectos y programas de investigación en los centros educativos en los que laboran los titulados.
- Medir y evaluar el nivel de participación de los docentes en programas y proyectos de investigación promovidos por los centros educativos.

5.3 Metodología (matriz del marco lógico)

5.3.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	<p>Baja frecuencia en la investigación educativa</p> <p>Falta de interacción con la comunidad educativa</p>	<p>Involucramiento permanente en procesos de investigación</p> <p>Actividades recreativas y motivacionales</p>	<p>Falta de organización de tiempo y limitados recursos económicos</p> <p>Que la comunidad no se interese</p>
EMPLEADORES	Hay falencias en la frecuencia con la que el docente investiga	Actividades motivacionales	Que las actividades sean impositivas
	Baja frecuencia en asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	<p>- Cursos de bajo costo que se los dicte en horarios accesibles</p>	Poco interés por los cursos

5.3.2 Análisis del problema.

“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”

Con la investigación propuesta se busca evidenciar si las asignaturas aprobadas conforme al pensum de estudio se adecuan a la realidad del profesional de los egresados.

Baja frecuencia en la investigación educativa.- como se puede observar en los datos obtenidos, los titulados no utilizan la información tecnológica como un medio de formación personal y de formación educativa para los educandos, por lo que no se engloban a la realidad del nuevo sistema que busca un estándar educativo teniendo como eje central las TICs.

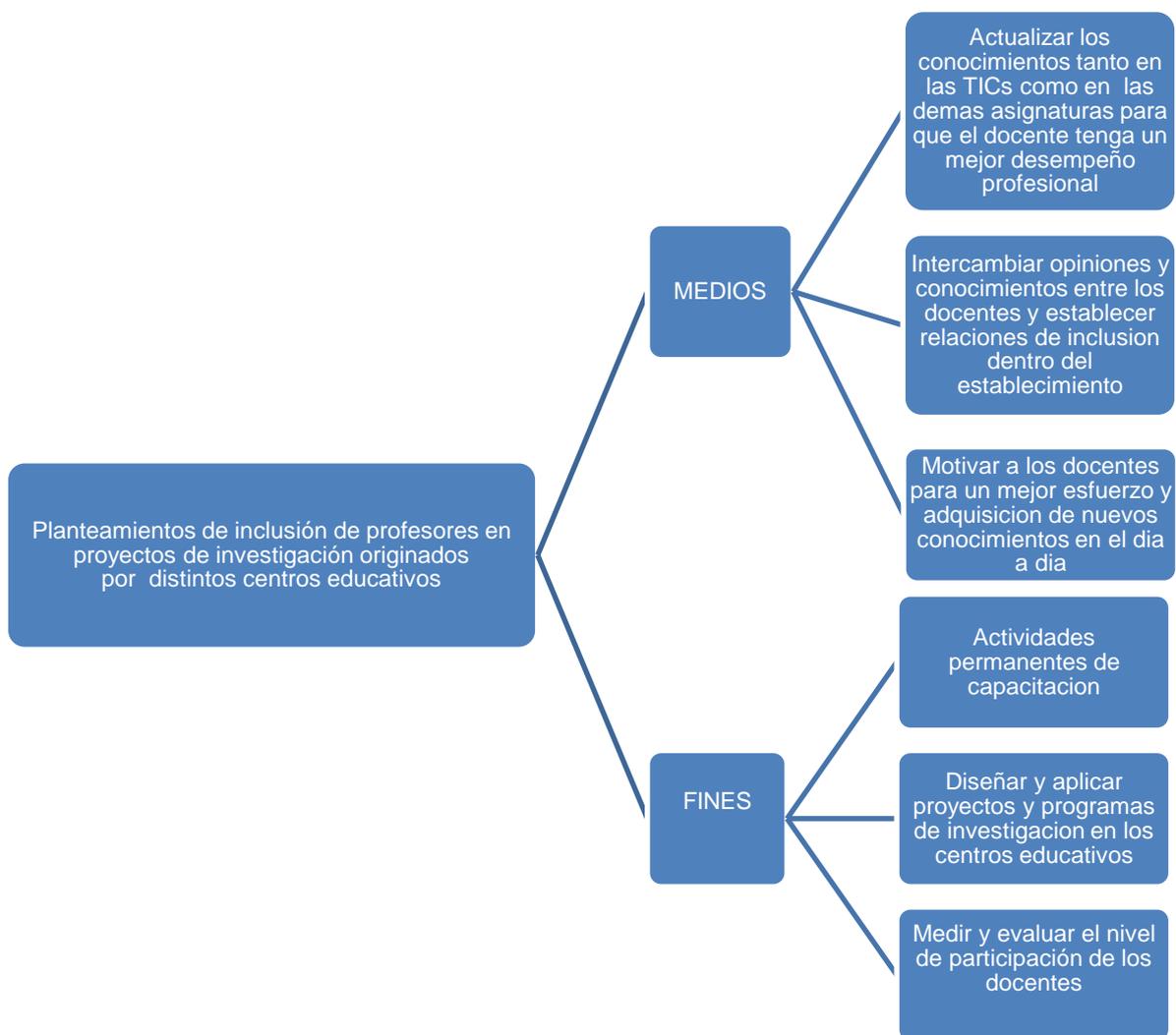
Empleadores

El punto de vista de los empleadores en cuanto al trabajo de los Titulados manifiesta que hay falencias en la frecuencia con la que el docente investiga conforme lo demuestra en el cuadro N.-6.5, esto limita que no se utilicen nuevas técnicas y procedimientos para alcanzar los estándares de calidad deseados

Los Titulados no asisten a los cursos de actualización continua, pero esto no es un impedimento para que ellos se estén desempeñando como directivos y se encuentren laborando como docentes de las diferentes establecimientos con nombramiento, es decir que participaran en las pruebas de oposición y merito las mismas que fueron superadas adecuadamente.

Falta de interacción con la comunidad educativa.- La nueva normativa restringe el trabajo dentro o fuera del establecimiento con los padres de familia y comunidad en general, ya que la planificación estricta en cuanto a la labor del docente dentro de su jornada de trabajo, se demuestra en la frecuencia del cuadro N. 6.5, estableciéndose como consecuencia un desgaste entre la trilogía educativa.

5.3.3 Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias

ESTRATEGIAS	FIN	PROPOSITO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
ACTIVIDADES PERMANENTES DE CAPACITACION	Actualizar los conocimientos tanto en las tics como en las demás asignaturas para que el docente tenga un mejor desempeño profesional	Mejorar sus habilidades en el manejo de la tecnología Aplicada a la enseñanza y al aprendizaje. Apoyar nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje	Utilizar eficientemente las TICS	Asistencia permanente a cursos, talleres.
DISEÑAR Y APLICAR PROYECTOS Y PROGRAMAS DE INVESTIGACION EN LOS CENTROS EDUCATIVOS	Intercambiar opiniones y conocimientos entre los docentes y establecer relaciones de inclusión dentro del establecimiento	Es importante que el grupo de planificación discuta, basándose en los intereses y preocupaciones individuales de cada integrante, el papel que juegan las TICs y las estrategias de enseñanza en la renovación educativa, y lleguen a establecer una visión compartida al respecto.	Conocer el espectro de tecnologías que pueden utilizarse para enriquecer el aprendizaje, y las opiniones de la comunidad.	Practicas investigativas dentro y fuera de la institución Programas de investigación con el docente
PROVEERLES DE EMPLEOS COMO ASESORES INVESTIGATIVOS	Motivar a los docentes para un mejor esfuerzo y adquisición de nuevos conocimientos en el día a día	Brindar a los educadores la posibilidad de asistir a talleres de capacitación tecnológica y de recibir apoyo	Consolidación de destrezas en el uso de los recursos didácticos, y las estrategias educativas.	Reuniones permanentes de evaluación de tareas. Concursos como incentivo

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Inclusión docente en programas de investigación hacia una calidad en la enseñanza educativa	Porcentaje de docentes participando en los programas	Lista de asistencia a las actividades a ejecutarse	Que haya sobrecarga de tareas en el trabajo
PROPÓSITO: Promover una investigación educativa permanente e incluyente	Número de talleres, prácticas, programas, concursos programados y ejecutados	Evaluación final del trabajo ejecutado en función de estadísticas (informe anual)	Que los que dirigen el proyecto (directivos) se mantengan permanentemente en sus puestos
RESULTADOS: 1. Formar docentes investigadores. 2. Afianzamiento en la constancia para la investigación educativa	Calendario escolar 2003-2014	Monitoreo permanente de las actividades a ejecutarse	Constancia en la disponibilidad y voluntad de cooperación de involucrados
ACCIONES: 1.1 Talleres permanentes e interactivos. 1.2 Prácticas investigativas fuera de la institución. 2.2 Programas de investigación educativa con el docente. 2.2 Concursos como Incentivo. 2.3 Reuniones permanentes de evaluación de tareas	Insumos: Recurso humano Materiales: computador, infocus, internet copiadora, impresora, material de oficina, transporte, alimentación, premios de incentivo. Imprevistos	Presupuesto: El total estimado es de 350 dólares por quimestre.	- Acceso constante a insumos necesarios (Internet, computador, etc.) para la ejecución del proyecto - Que no exista el recurso económico permanente para las actividades.

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION
1. Formar docentes investigadores.	1.1 Asistencia permanente a cursos, talleres.	Actividades permanentes de capacitación	Evaluación quimestral	350 dólares por quimestre	Febrero 2014	Junio 2014
2. Afianzamiento en la constancia para la investigación educativa	1.2 Prácticas investigativas dentro y fuera de la institución.	Diseñar y aplicar proyectos y programas de investigación en los centros educativos				
	2.1 Programas de investigación educativa con el docente.	Proveerles de empleos como asesores investigativos				
	2.2 Concursos como Incentivo.					
	2.3 Reuniones permanentes de evaluación de tareas.					

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Luis Enrique, C. J. (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 22 de Marzo de 2013, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA, A. N. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado el 1 de Abril de 2013, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 23 de Marzo de 2013, de Revista de currículum y formación del profesorado.

Educación, M. d. (2012). *Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 20 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: http://www.educación.gob.ec/generalidades_pes.html

León, M. (2005). *Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 5 de Abril de 2013

Pelayo Pérez, M. B. (2012). *Capital Social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción Laboral*. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Capital%20social%20y%20competencias%20profesionales.pdf>

Peñaherrera León, M. (Junio de 2012). *USO DE TIC EN ESCUELAS PÚBLICAS DEL ECUADOR: ANÁLISIS, REFLEXIONES Y VALORACIONES*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de

Revista Electrónica de Tecnología Educativa:
http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec40/uso_TIC_escuelas_publicas_Ecuador_analisis_reflexiones_valoraciones.html

Vailant, D. (12 de Abril de 2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Recuperado el 22 de Marzo de 2013, de Revista del currículum y la formación del profesorado: <http://www.ugr.es/recfpro/>

Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción Laboral de Jóvenes: Espectativas, Demanda Laboral y Trayectoria*. Recuperado el 27 de 03 de 2013, de redetis.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS /EMPLEADORES

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)



