



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.
La Universidad Católica de Loja.

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA.

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS.

Propuesta de intervención educativa a partir de los estudios de los casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Rocha Espinoza, Juan José.

DIRECTORA: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CENTENARIO-GUAYAQUIL.

2013

CERTIFICACIÓN

Dra.

Quezada Loaiza, Enith Elizabeth.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir de los estudios de los casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por el profesional en formación: ROCHA ESPINOZA JUAN JOSÉ; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto como en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines correspondientes.

Loja, septiembre del 2013.

Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

“Yo ROCHA ESPINOZA JUAN JOSÉ declaro haber sido autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

ROCHA ESPINOZA JUAN JOSÉ.
C.I. 0919924456.

DEDICATORIA.

A mi madre, Carmen Espinoza de Rocha; y a mi padre, Cesar Ignacio Rocha. Que siempre han estado en cada momento de mi vida, siendo mis compañeros en este caminar. Que a pesar de que no paso mucho tiempo con ellos han sido mi ejemplo de vida y son los responsables del ser humano que soy. Soy lo que soy gracias a ellos.

A mis abuelos Julito y Rosita que se encuentran en el cielo. Que desde muy pequeño supieron inculcar en mí esos valores de honestidad y respeto a los demás. Sobre todo ese amor que ellos me dieron, el cual me entusiasma a ser mejor ser humano cada día.

A mi hermana María del Carmen, la cual admiro, aunque con diferencias entre nosotros no me olvido de mi compañera de la infancia.

Y a todos quienes fueron parte de este proceso académico y de formación personal. Y estuvieron presente durante estos cinco años de mi vida siendo parte de fundamental de mi diario vivir. Como diría esa frase de esa canción: “A mis amigos les adeudo la ternura y las palabras de aliento y el abrazo; el compartir con todos ellos la factura que nos presenta la vida, paso a paso”. (Alberto Cortez).

AGRADECIMIENTO.

Quiero extender el mismo a Dios por haberme dado salud, fuerzas, sabiduría, los medios económicos por medio de las diferentes instituciones en las cuales me he desenvuelto. Esas ganas de vivir, de ver la vida desde diferentes puntos de vista.

También a quienes han confiado en mí durante todo este tiempo y sabían que no iba a defraudar esas oportunidades laborales que pusieron en mi camino.

A los que hacen la Universidad Técnica Particular de Loja, por las veces que me hicieron matar de las iras, pero al final supe entender que paso a paso se construye ese "ser más".

ÍNDICE.

CARATULA.....	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE.....	VI
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I.....	7
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	7
1.1 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	8
1.1.1 Marco normativo.....	8
1.2 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	10
1.2.1 La identidad y la profesión.....	10
1.2.2 La valoración de la docencia.....	10
1.3 Nuevas visiones sobre la formación docente: el caso de la reestructuración de un programa de actualización de los profesores universitarios.....	12
1.3.1 Una nueva visión del docente y de su formación.....	12
1.4 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	14
1.4.1 Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios.....	14
1.4.2 Búsqueda de empleo: estrategias y factores de inserción laboral.....	14
1.5 La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la educación secundaria en América Latina.....	16
1.5.1 La construcción de la escolaridad.....	16
1.5.2 Características de la profesionalidad del educador de enseñanza secundaria.....	16

1.5.3	La satisfacción, el desarrollo profesional y las condiciones laborales.	17
1.6	La inserción profesional de los docentes.....	18
1.6.1	La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.	19
1.6.2	La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.	19
1.7	Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	20
1.8	Estándares de calidad educativa.....	22
1.8.1	Tipos de estándares.	22
1.9	El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa y entorno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España.....	24
1.10	Constitución de la República del Ecuador.....	26
1.10.1	Educación.	26
1.10.2	Trabajo y seguridad social.	27
1.10.3	Jóvenes.....	27
CAPITULO II.....		28
METODOLOGÍA.....		28
2.1	Diseño de la investigación	29
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación	29
2.2.1	Metodología.	29
2.2.2	Técnicas.....	30
2.2.3	Preguntas de la investigación.	30
2.2.4	Contexto.....	31
2.2.5	Instrumentos.....	32
2.2.6	Participantes.....	34
2.3	Población y muestra.	35
2.3.1	Población.	35
2.3.2	Muestra.	35
2.4	Recursos.....	39
2.5	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	41
Capitulo III.....		42
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		42
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	43

3.1.1	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	43
3.1.2	Características académicas de los titulados.....	46
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	50
3.2	Valoración docente de la profesión.....	56
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado. 56	
3.3	Satisfacción docente.....	58
3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	62
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	62
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	65
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	67
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	70
3.4.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	73
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	75
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	77
CAPÍTULO IV		80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		80
4.1	Conclusiones.....	81
4.2	Recomendaciones.	83
CAPITULO V		84
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		84
5.1	Título de la propuesta.....	85
5.2	Justificación.....	85
5.3	Objetivos.....	86
5.3.1	Objetivo General:	86
5.3.2	Objetivos Específicos:.....	86
5.4	Metodología: Matriz del marco lógico.	87
5.4.1	Análisis de involucrados.	87

5.4.2	Análisis de problema.....	88
5.4.3	Análisis de objetivos.....	89
5.4.4	Análisis de estrategias.....	90
5.5	Plan de acción.....	91
5.5.1	Matriz del marco lógico.....	91
5.6	Resultados esperados.....	93
5.7	Bibliografía de la propuesta.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....		94
ANEXOS.....		96

RESUMEN EJECUTIVO.

El presente trabajo de investigación se lo ha realizado con la finalidad de conocer la realidad y las necesidades de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. Con el fin de realizar un plan de intervención que mejore la realidad docente y satisfaga las necesidades.

La población objeto de esta investigación está compuesta por titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica que se incorporaron en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2012.

Para recopilar la información que sustenta la investigación se utilizaron los siguientes cuestionarios: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica y Encuesta a Directivos Inventario de Tareas del Trabajo Docente. Aplicado a 6 docentes y 3 directivos de la provincia del Tungurahua.

En general, se establece que existen problemas en la formación continua y de especialización profesional, ya que los titulados no han optado por propuestas de este tipo para la mejora de su labor en las instituciones educativas.

Palabras Claves: niveles de satisfacción, realidad laboral docente, Sistema Educativo Ecuatoriano

ABSTRACT.

This research work has been performed in order to know the reality and needs of graduates of the Technical University of Loja, of the School of Education Sciences, mention Basic Education. In order to perform an intervention plan to improve the reality of teaching and meets the needs.

The target population of this research is composed of graduates of the School of Science Education, Basic Education mention that joined in the time period between 2007 and 2012.

To gather research information supporting the following questionnaires were used: Survey of Graduates in Science Education, Basic Education and mention Managers Survey Job Task Inventory Teachers. Applied to six teachers and three executives of the province of Tungurahua.

In general, states that there are problems in continuing education and professional specialization, and that graduates have not opted for such proposals to improve their work in educational institutions.

Keywords: levels of satisfaction, teacher work really, Ecuadorian Education System

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer las características laborales de los Titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica; indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; conocer la frecuencia, nivel de importancia y la formación en las tareas que los titulados desempeñan dentro de su ámbito laboral visto desde el criterio de los mismos y también desde el de sus empleadores.

Se partirá de las siguientes conclusiones tomadas de un estudio realizado a docentes de la provincia del Azuay por Zoila Fuentes, en el año 2011, en su tesis en la Universidad Técnica Particular de Loja. En el cual manifiesta:

“El Sistema Educativo Ecuatoriano a partir de la nueva Constitución Política del Ecuador vigente desde el 2008, ha ingresado en un proceso de cambios permanentes con la actualización y fortalecimiento de la Reforma Curricular, vigente para la Educación Básica, desde agosto del 2010 y con la aprobación de la nueva Ley de Educación Intercultural, aprobada en enero del año en curso, lo que exige un constante proceso de actualización y formación continua en el ámbito pedagógico relacionados con estrategias metodológicas y didácticas para propiciar con éxito el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en el nivel básico de educación”. (Fuentes, 2011)

“La educación Básica Ecuatoriana requiere de profesionales que hayan desarrollado sus competencias para propiciar en sus estudiantes, bajo el modelo constructivista crítico, las destrezas con criterio de desempeño, situación que exige la revisión de las propuestas curriculares de las universidades y de los departamentos o facultades de educación a nivel nacional”. (Fuentes, 2011)

Dentro de este estudio realizado la autora ha expuesto sus conclusiones rescatando las mejoras en el Sistema Educativo Ecuatoriano a partir de la Constitución de la República y desde todo el marco jurídico de nuestro país, el cual busca exige un constante proceso de formación y actualización docente muy necesaria para brindar un mejor servicio educativo en los establecimientos fiscales, fisco-misionales, particulares y municipales.

Hay que reconocer los requerimientos de las instituciones educativas los cuales se basan en crear espacios propicios para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en los

estudiantes. Para esto deben de existir docentes con competencias adquiridas por medio de la formación constante y la profesionalización de cuarto nivel.

Otros estudios a considerar sobre los docentes es el de Day y otros autores mencionados en el documento académico, "Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente". Escrita por *Denise Vaillant, 2009*. En el cual nos expresa:

Day et al. (2007) muestran cambios significativos según la etapa en la vida profesional, el proceso de construcción de identidad, y las capacidades y competencias del docente. Los primeros 0-3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. En este período los docentes ya saben lo que significa un desempeño profesional eficaz. Entre los 4-7 años se ingresa en la fase en la que los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula. Según el estudio de Day (2005), el 78% de los docentes aceptan en esta etapa responsabilidades adicionales, lo que tiende a fortalecer su identidad emergente. Luego, entre los 8 a los 15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones crecientes y transiciones. El 80% de los docentes ocupa cargos de responsabilidad y debe tomar una serie de decisiones acerca del futuro de su carrera.

Cuando los docentes alcanzan entre 16 y 23 años de vida profesional, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso. Durante esta etapa además de desarrollar numerosas actividades, muchos docentes tienen exigencias adicionales de familia, de salud, a las que también se agregan las responsabilidades adicionales que a menudo deben asumir en la escuela. Más adelante cuando se llega a los 24 - 30 años de actividad, surgen mayores desafíos para mantener la motivación. Mientras que el 60 % de los docentes de primaria en esta fase parecen conservar un fuerte sentido de motivación y compromiso, más de la mitad de los docentes de secundaria pierden motivación en esta etapa. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación. Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

Este estudio ayuda a elaborar criterios sobre el segmento de docentes encuestados porque obtendremos información sobre el grado de satisfacción en su labor, conoceremos la realidad de sus puestos de trabajos, ya que esta investigación utiliza la metodología de campo. Un valor agregado a la misma es que la mayoría de los docentes titulados en la Universidad técnica

Particular de Loja, modalidad abierta, son docentes que ya vienen ejerciendo su trabajo y que optaron por profesionalizarse por medio de los estudios en la institución.

Esta investigación es de fundamental importancia para quienes conforman el Sistema de Educación Ecuatoriano. Para conocer la realidad social, económica, profesional de los docentes titulados de la UTPL, ya que se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas en las diferentes provincias del país. Para los docentes, directivos en especial porque así se logra tomar conciencia de la realidad de la labor que realizan en la enseñanza y en la sociedad, para los investigadores ayuda a conocer aquellos puntos débiles de la educación para luego por medio de propuestas de intervención lograr fortalecer estas debilidades.

Desde el principio se conocía que esta labor no iba a ser fácil, iba a llevar un sin número de complicaciones, pocos conocían los lugares donde se realizó este trabajo de campo, una pequeña limitante fue el salir de las ciudades y viajar a diferentes provincias donde provienen quienes conforman la muestra de docente, pero sin embargo se buscó el espacio y tiempo para llevar a cabo, siempre se ha escuchado la frase “el que busca, encuentra” y de esa manera se pudo conseguir la información requerida. Se invirtió tiempo, espacio, recursos económicos, etc. Al final se cumplió con lo cometido.

Los objetivos propuestos son:

El objetivo general de esta informe es el de 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.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

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

De acuerdo al cumplimiento de los objetivos se puede decir que esta se ha realizado en un 100%. Sobre todo el objetivo general que habla de la realización de la propuesta de intervención. Que se encuentra en el apartado 8 de este trabajo.

De acuerdo con los capítulos se encontrará la síntesis de los materiales bibliográficos, escogido para desarrollar el marco teórico de este trabajo de fin de titulación. En el cual habla de la realidad de la educación tanto en Europa, América Latina y en nuestro Ecuador. Seguido de la metodología que se ha usado en este trabajo el cual es de tipo analítico, sintético, estadístico, descriptivo, cuantitativo, cualitativo y de campo.

En la interpretación y análisis de resultados se va a hablar en cada cuadro los rasgos que se encontraron en los docentes y las necesidades de quienes hacen el sistema Educativo. Para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

Luego estará la propuesta de intervención en la que se expone la solución al problema encontrado. Y al final anexos y bibliografía.

Finalmente invito a todos aquellos interesados a hacer una lectura de este trabajo, para que conozcan la realidad de los docentes titulados y así adquirir criterios sobre la labor realizada.

CAPÍTULO I.
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.

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

(Mauricio León)

Es importante tomar en cuenta el contexto de la realidad del Sistema Laboral del Ecuador en el momento en que fue escrito este documento. Dentro del mismo expone que existe por parte de la población una escasa o inadecuada educación y calificación, falta de experiencia laboral, se agrega una discriminación hacia grupos considerados como minoritarios entre estos: jóvenes pobres, discapacitados, indígenas, afrodescendientes, mujeres, GLBTI, etc. En el mercado de trabajo.

También se debe tomar en cuenta un mercado creciente con mayor demanda de mano de obra calificada, lo cual impone una brecha salarial entre salarios de los trabajadores calificados y no calificados

Ante estas dificultades encontradas en la realidad del Sistema Laboral de nuestro país surgen políticas de inserción laboral para la juventud. Los cuales manejan como visión y objetivo lograr un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, sobre todo garantizando la igualdad.

Dentro del diagnóstico de la inserción laboral realizadas en las ciudades de Guayaquil y Quito por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, se encuentran problemáticas como el nivel más alto de desempleo, este se da en el grupo de personas que tienen entre 18 a 29 años, agregando a esto que las mujeres son las mayores afectadas por el desempleo, también poca experiencia laboral de los y las jóvenes lo cual dificulta su inserción en el mercado laboral; sobre todo priman los contactos o “palancas” los cuales descalifican a los profesionales preparados para asumir esas plazas de trabajo, típico de nuestro país. Existe también una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

1.1.1 Marco normativo.

Las políticas de inserción laboral de la juventud se basan en un conjunto de tratados internacionales y nacionales asumidos por nuestro país los cuales empiezan a plantear un conjunto de objetivos y también a dar una visión clara hacia donde se quiere apuntar en la relación laboral y la juventud.

Entre los tratados internacionales y nacionales tenemos:

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966

Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, Cairo. 1994

(Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998)

(Ley de la juventud, Ecuador. 2001).

Los cuales en síntesis proponen y determinan que el trabajo es un derecho y un deber que debe de ser asumido por toda persona, puesto que tiene derecho a ganarse la vida y debe de gozar de protección por parte del estado. Por lo tanto el estado debe crear políticas para lograr satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes.

En el Ecuador esto se ve expuesto en políticas dictadas por la Ley de la Juventud entre las cuales mencionaremos las más relevantes:

- a. Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;
- b. Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas,
- c. Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación;
- d. Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales
- e. Respetar y cumplir con los derechos laborales y a la seguridad social e industrial.

(Ley de la juventud, Ecuador. 2001).

1.2 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente

(Denise **Vaillant**, Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo. Profesional Docente de PREAL)

Hay que partir de la realidad de América Latina en el cual uno de los obstáculos fundamentales es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación, gracias a la inestabilidad de los gobiernos así como también la falta de gestión de los mismos. Y por último coincide con problemas en la implementación de reformas.

Otra realidad existente es la escasa relación de coordinación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. Ya que las políticas de inserción a la docencia deben de ser bien diseñadas, operar en un entorno definido, coherente, de mejoramiento y que sobre todo permita la rendición de cuentas.

1.2.1 La identidad y la profesión.

Se tiene que partir del concepto profesión, que tiene relación al empleo u oficio que se realiza habitualmente a cambio de un salario. Después de conocer el concepto de profesión iremos ahondando en la *identidad profesional*, esta se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuáles son sus niveles de satisfacción.

Ahora las identidades docentes son entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones tomando en cuenta la diversidad de estilos y grupos en referencia a los estilos de docencia.

1.2.2 La valoración de la docencia.

Se puede ver en esta sección del documento una realidad en la cual la sociedad subestima a los maestros y labor que realizan, sumando a esto que los mismos docentes están convencidos de esta subestimación. Sobre todo en Latinoamérica donde muchos manifiestan el abandono de la carrera docente en el caso de que existiese alguna mejor oportunidad laboral. Claro teniendo en cuenta que la realidad del maestro en esta parte del mundo detalla rasgos como baja remuneración, pagos del salario a destiempo, buscar otras fuentes de trabajo además de la que tienen, etc.

Otra realidad palpable que caracteriza este contexto del ejercicio de la docencia es: muchos de aquellos que optan por esta profesión o por los estudios de la misma se da por no tener más opciones laborales o por tomar esta actividad de manera transitoria para luego optar por otra ocupación.

En la antesala de la preparación a la docencia podemos encontrar ciertos factores y características que van marcando una realidad preocupante, que da como resultado esta visión poco alentadora que se tiene sobre la docencia. Dentro de la formación universitaria existe demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas, debido a la baja calidad de la educación recibida en la formación escolar básica y media. Además que en muchas Universidades la formación que se imparte es completamente alejada de la problemática real que enfrenta el maestro día a día.

Por ultimo en Latinoamérica se han desarrollado modelos de inserción de los nuevos docentes al magisterio pero, el más común es: el *modelo nadar o hundirse* este prevalece en las instituciones educativas. Éstas otorgan al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación.

Ahora es importante que en nuestros países se planteen políticas para el mejoramiento de la situación de los docentes, sobre todo para elevar el prestigio de la profesión. También que se elaboren lineamientos que busquen la mejora del Sistema Educativo que permitan reformas e innovación para el beneficio de los estudiantes.

1.3 Nuevas visiones sobre la formación docente: el caso de la reestructuración de un programa de actualización de los profesores universitarios.

(Nancy Pestana, Universidad de los Andes. Escuela de educación. Educere, artículos arbitrados
• issn: 1316-4910 • año 6, nº 21, abril - mayo - junio, 2003 • 46 – 53)

El escenario social de la realidad educativa, está exigiendo a las universidades que se enfoquen eficazmente en el desarrollo de una cultura profesional, buscando potenciar que los docentes se conviertan en agentes de cambio dentro de su actividad.

La formación docente como lo indica Pestana, 2003, es un compromiso que han asumido las universidades mas no es un objetivo esencial, por lo cual no se ha profundizado su acción. En Latinoamérica existe el marco jurídico para la realización de programas de formación profesional, sin embargo las Instituciones de Educación Superior que poseen planes reconocidos, políticas concretas y estructuras organizadas idóneas son muy pocas.

Estas actividades de formación representan costos elevados lo cual dificulta aún más la realización y si a esto se le suma restricciones financieras, porque estos programas están adjuntos a departamentos que carecen de presupuesto propio y que sobreviven a expensas de la centralización administrativa.

Los proyectos de formación universitaria deben tomar en cuenta las culturas de los individuos, la interacción entre los diversos ámbitos internos, los intereses y necesidades del personal docente y de los alumnos, los contextos educativos, y fracasos que se les atribuye a los programas de formación docente.

1.3.1 Una nueva visión del docente y de su formación.

La formación docente debe partir de una realidad concreta sobre lo cual está presente el experimentar y reflexionar, basado en problemáticas concretas y singulares tomando en cuenta la naturaleza de los mismos sumado a las potencialidades y limitaciones que se encuentran. Este proceso debe irse desarrollando a partir de las acciones que se realicen en el ambiente laboral.

Los programas o centros de formación docente deben ofrecer una orientación reflexiva sobre los problemas y soluciones de esa práctica. Y convertirse en instancias coordinadoras de los recursos pedagógicos de la Universidad, encargados de promover la reflexión y el debate sobre los problemas educativos. Sin olvidarse que deben desarrollar acciones en los distintos ámbitos universitarios. La función primordial de esas programaciones deben ir encaminadas en un asesoramiento directo al docente, grupos de profesores, profesores y alumnos, grupos multidisciplinarios.

Para esto es importante destacar que el Programa de Actualización de los Docentes (PAD) que se ha venido realizando con los docentes de la Universidad de los Andes (ULA), ha venido atendiendo la formación pedagógica y la actualización en áreas específicas. Estas se ha realizado mediante, cursos, talleres y seminarios, seleccionados basados en temas didácticos como: la concepción de la educación, la organización de la materia, la enseñanza de la materia y la evaluación de los aprendizajes. También es importante rescatar que la visión del programa está fundamentada en principios filosóficos, históricos, jurídicos, institucionales y motivacionales que pretenden orientar la razón de ser del mismo.

1.4 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

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

1.4.1 Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios.

Una realidad que se presenta en los titulados universitario cuando se insertan en la vida laboral es que existe una carga psicológica por varios factores entre estos uno de los más de peso es que en la universidad no se adquiere esa experiencia que otorga el mundo laboral, sumado a un desconocimiento del mismo, el cual trae un temor bajo las situaciones de cambio y toma decisiones que se producen y que se exige.

Entre los comentarios realizados por parte los jóvenes sobre la Universidad exponen que la formación es sumamente teórica, generalista, parte de lo que se aprende es irrelevante al mundo laboral, falta de relaciones interinstitucionales. Los aspectos positivos que mencionaron sobre la Universidad están: la potenciación de la capacidad de aprendizaje y la potenciación del trabajo en equipo.

Ahora es también importante mencionar que el joven busca ingresar en el ámbito laboral por varias razones en las cuales está la necesidad de seguirse formase y buscar un empleo que le ayude a sostener esa formación, la búsqueda de información que cubra sus expectativas laborales dentro de su ambiente laboral, y las expectativas de crecimiento de profesional.

1.4.2 Búsqueda de empleo: estrategias y factores de inserción laboral.

Dentro de las características que se presentan en el mundo laboral se puede resaltar que existe una incongruencia en los perfiles que solicita el mercado, pues toma en cuenta la experiencia, los estudios y la corta edad. Estos tres factores juegan un papel contradictorio ya que no se puede mezclar la experiencia con una corta edad. También existe demasiada demanda de puestos de trabajo en relación a la cantidad de profesionales existente.

Entra las estrategias en la búsqueda de trabajo están los contactos personales entre amigos o familiares que dan prioridad a gente que no está capacitada o tiene deficiencias en su preparación, lo cual causa que no se tome en cuenta a quienes si las tienen.

Una importante ayuda para poder ocupar una plaza de trabajo son las prácticas profesionales ya que dotan de experiencia a los estudiantes universitarios y dejan abierta la posibilidad en el momento en que exista una vacante poder ingresar a laborar como profesional.

En este sentido las empresas buscan como perfil dentro de los titulados un buen expediente académico, competencias flexibles, manejo de varios idiomas y que tenga una formación de posgrado.

Es importante mencionar el papel que ha jugado la figura de la mujer en el ámbito laboral, más en Europa y poco a poco en países de América Latina, se ha ido consolidando en el mundo laboral, sobre todo ocupando cargos estratégicos que antes sólo estaban pensados para el sexo masculino.

El carácter y la actitud del titulado, el trabajo a temprana edad, el conocimiento y dominio de varios idiomas son factores que han credo un proceso ordenado y eficaz para el mundo laboral.

1.5 La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la educación secundaria en América Latina.

(Eugenio Rodríguez Fuenzalida, Revista Iberoamericana de Educación Número 9, Monográfico: Reforma de la Educación Secundaria)

1.5.1 La construcción de la escolaridad.

La escuela primaria pública es la base de la institucionalización de la escolaridad, que ocasiona un proceso en el cual la oferta del estado en educación se amplía desde los sectores populares, pasando por la fundación de las escuelas de artes y oficios como continuidad de la primaria; más tarde nace el liceo de carácter humanista y científico que es la antesala a la implementación de la Universidad.

Dentro de este proceso no existió una preocupación especial por la formación de los docentes, que al principio provenían del clero. Y parte desde ahí la idea de que el ser educador es una cuestión de vocación y servicio. En tal caso el estado más adelante asume la tarea de formación de los maestros a través de los institutos pedagógicos, escuelas normalistas, etc. Por lo cual empiezan a surgir rasgos característicos del profesional docente:

- El ejercicio docente requiere una formación especial.
- Se establece un mercado ocupacional con un alto control estatal.
- Se otorgan salarios reducidos para esta actividad.
- Se inicia la formación de profesores normalistas y de nivel secundario para atender las escuelas primarias y los liceos, manteniéndose la excepción de no titulación especial para ejercer la docencia en el sistema escolar secundario

1.5.2 Características de la profesionalidad del educador de enseñanza secundaria.

Dentro del siguiente estudio en relación a las competencias que deben desarrollar los docentes y también en relación al entorno educativo se expondrá algunas características que llevarán a la reflexión del Sistema Educativo.

- En el dominio de los contenidos programáticos de su disciplina, se alcanzaría un nivel entre suficiente y profundo.
- Actualización escasa considerando los avances de la disciplina.

- Escasa, la consulta frecuente de fuentes actualizadas.
- Se da un predominio de la exposición o transmisión de contenidos y unas serias debilidades en cuanto a la concepción y a los procedimientos evaluativos utilizados.
- Deficiencias en cuanto a la determinación vocacional y al tratamiento de situaciones conflictivo-valóricas que se producen en la interacción en las clases.
- Poca disposición al intercambio de experiencias de aula con sus pares y a la promoción de instancias de trabajo en equipo.
- Respecto de la adaptación socio-cultural, ésta sería escasa y connotada por la intransigencia con los alumnos que no se adecúan a la cultura del establecimiento.

1.5.3 La satisfacción, el desarrollo profesional y las condiciones laborales.

Se debe tomar en cuenta las realidades dada en nuestra América Latina, sobre todo el ámbito económico lo cual ha afectado profundamente al Sistema Educativo logrando desigualdad y una perspectiva negativa de la profesión docente. Que no es alentadora.

También el horario laboral no da la oportunidad a que el docente pueda optar por cursos de actualización y de formación docente, esto sumado a los bajos salarios los cuales llevan a que el docente opte por buscar otro empleo en alguna institución educativa además del que ejerce o en efecto algún otro tipo de empleo que le ayude a cubrir sus necesidades económicas. Estas circunstancias hacen que la gente joven y capaz no se interese por la profesión de educador, puesto que no es rentable, no da prosperidad y estabilidad económica o en su caso si trabaja para el gobierno tener que esperar meses sin cobrar.

1.6 La inserción profesional de los docentes

(Beatrice Avalos-CIAE-Universidad de Chile)

El docente nuevo presenta ciertas características las cuales van definiendo la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial.

Estas son:

- Cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea.
- Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial.
- El docente nuevo acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias.

Ante esta realidad que denota la figura del nuevo docente debió de haber existido un sin número de antecedentes que se mencionará a continuación, sobre todo haciendo énfasis al Sistema Educativo de países como Chile que tienen experiencia en este campo.

Hay que tener en cuenta un entorno de mercado competitivo, este no está basado en lo que la sociedad demanda en la actualidad, tampoco en los cambios educacionales y generacionales que se enfatiza en los resultados de exámenes, la cual constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Sobre todo tomando en cuenta que solo se desea responder al interés de un mercado basado en competencias y estándares. Realizando procesos más adelante como lo explica Núñez, 2007, en el caso chileno, el gobierno dictatorial con la perspectiva económica de mercado transformó al sistema educacional público en un sistema privado. Logrando que los profesores de la educación pública dejaran de ser empleados del Estado, lo que significó de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos.

Cabe también hacer mención que bajo este sistema de privatización de la educación se implementaron exámenes nacionales con resultados públicos y que la prensa transforma en ranking de centros escolares, lo cual favoreció la segmentación de las escuelas y de sus profesores sobre la base del capital socio-cultural de los alumnos. De una u otra manera se buscó favorecer aquellas capitales e inversiones económicas.

Algo similar se está dando en nuestro país, ya que uno de las metas durante estos años es poder evaluar las instituciones educativas básicas y de bachillerato, pero a diferencia de Chile se busca preservar la educación fiscal.

1.6.1 La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.

Una realidad que se da en todo Sistema Educativo, es la crítica tanto positiva como negativa hacia la labor que desempeñan y que se puede basar bajo resultados. De esta manera son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. Se convierte en negativo cuando se refleja lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares. Dándose también comentarios respecto a la calidad de la formación docente proponiendo solo la problematización y no la solución al mismo. Realizando críticas a los docentes y no al sistema de formación continua y actualización docente que debe implementarse o priorizarse dentro del Sistema Educativo.

Es así que los profesores nuevos tienen que convivir con esta realidad que aparece un poco desmotivadora dentro de sus centros educativos.

1.6.2 La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.

Según el estudio se da en muchos países una falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores, esto quiere decir que existe sobrepoblación de docentes en relación a la oferta laboral del Sistema Educativo. También en los sistemas de los países Latinoamericanos la inserción de nuevos docentes no significa menor carga para los nuevos docentes, sino más bien se refleja una sobrecarga de trabajo sin previa experiencia o algún tipo de inducción.

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

(Jürgen Weller-Marzo/2006)

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ).

El proyecto CEPAL/ GTZ trabajó en los siguientes tres áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Dentro de los resultados que arroja este estudio de la CEPAL, se encuentran factores reales y poco alentadores sobre la inserción laboral de los jóvenes.

Entre la cuales expresa que los jóvenes han adquirido niveles de formación más alta que generaciones anteriores, pero tiene mayores problemas de inserción laboral, por motivos que la demanda laboral es débil. A esto se puede añadir que las pocas experiencias laborales tienen como denominador, frecuentemente frustrantes, pues no cumplen con las expectativas correspondientes, entre estos: ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables. Experiencias poco estimulantes para nuestros jóvenes. A esto sumado al incumplimiento de las leyes, el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los empleados el cual genera un abuso de los empleadores.

El cambio generacional ha logrado que cada vez más mujeres jóvenes valoren el trabajo como elemento clave para su autoestima, además también lo buscan como forma de autonomía, pero es palpable que la realidad laboral no satisface las aspiraciones con remuneraciones bajas, pocas plazas de trabajo y también sin olvidarnos de la baja formación que reciben gracias al Sistema Educativo.

Otro factor que se ve en este estudio es la deserción escolar de manera temprana, pues muchos jóvenes buscan satisfacer necesidades económicas familiares, lo cual lleva a aceptar cualquier empleo, para poder así cubrir estas necesidades generadas. Y más adelante este y otros factores como la realización de una familia le impiden retomar sus estudios.

Una realidad en la juventud de América Latina es la combinación del trabajo con estudios las cuales causan en los jóvenes un desafío en el manejo contemporáneo de las mismas o en su caso simplemente se acude al abandono de los estudios.

Es importante destacar también que el mercado laboral se rige comúnmente por los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. Pero estos generan desigualdad de oportunidad, pues debe de existir un concurso de méritos y oposición sobre todo en el campo estatal.

Un factor en común en la realidad laboral en los países de Latinoamérica es la falta de oportunidades en la adquisición de créditos que le permitan a los jóvenes a acceder a un mercado en el cual puedan generar empleos y modos de subsistencia. Ya que esta es una alternativa para el desarrollo económico de este segmento. Lo cual no significa que no existan ideas de emprendimiento juvenil interesantes.

Por último es importante mencionar cierta discriminación existente en el mercado laboral por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, etc.

1.8 Estándares de calidad educativa

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

Se debe partir de la siguiente premisa planteada por la Constitución de la República y que debe de ser eco para todo gobierno: "La educación es un derecho y un deber ineludible e inexcusable del Estado", sobre todo esta debe de ser de calidad. Al hablar de calidad en nuestro Sistema Educativo se habla de las mismas oportunidades para todos y sobre todo el ofrecer un buen servicio, más allá de que esta sea pública, privada o municipal.

En el momento en que se plantea la palabra calidad, se está planteando el término "estándar" o "estándares" que quiere decir norma, patrón, modelo, etc. Dentro de la educación se empieza a utilizar el término "estándares de calidad educativa" que son los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo. Señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Estos estándares van dirigidos a estudiantes, profesionales de la educación y a las escuelas con el objetivo principal de dar orientación, apoyar y monitorear la gestión de los involucrados en el sistema educativo obteniendo resultados para la toma de decisiones buscando su mejoramiento continuo.

Es importante que se mencione los tipos de estándares que tenemos para ampliar nuestro conocimiento y que es lo que el Ministerio de Educación quiere lograr con este Sistema Educativo que busca centrarse en el educando.

1.8.1 Tipos de estándares.

Estándares de Gestión Escolar, Estándares de Desempeño Profesional, Estándares de Aprendizaje, Estándares de Infraestructura Escolar

1.8.1.1 Los Estándares de Gestión Escolar.

Al hablar de gestión se hace referencia a los procesos y prácticas de una institución con el objetivo que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje, que los docentes se desarrollen profesionalmente y que exista un funcionamiento óptimo de la institución educativa.

1.8.1.2 Estándares de desempeño profesional.

Tiene como objetivo la mejora de la labor docente y de los directivos del Sistema Educativo buscando mayor satisfacción en el servicio que se brinda dentro de las instituciones educativas. Estos sirven sobre todo para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar para la toma de decisiones.

1.8.1.3 Estándares de Aprendizaje.

Se basan en los logros que los estudiantes deben alcanzar durante su vida educativa desde la inicial hasta el bachillerato.

1.8.1.4 Estándares de Infraestructura Escolar.

Se basa en los espacios y ambientes de las instituciones, los cuales deben brindar a los estudiantes y a los docentes garantías para que se logren los objetivos propuestos en formación y en el desempeño de labores.

1.9 El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa y entorno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España.

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

En este documento se observan los estudios realizados en España los cuales muestran detalles característicos que van dando forma a un contexto laboral que empieza desde la Universidad, pues en estas surge el desafío de capacitar a los estudiantes a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. Además este en ocasiones no exige un título académico, sino que están enfocados en parámetros como la flexibilidad y adaptabilidad. También se enfoca en que las empresas deben garantizar su competitividad por medio de los directivos y trabajadores puesto que estos deben adquirir y desarrollar competencias.

Las competencias que buscan las grandes economías y empresas con sus prácticas de empleabilidad en sus empleados y directivos son: habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional. Las cuales deben adquirirse en la etapa formativa profesional porque permitirán a los jóvenes universitarios insertarse con facilidad en el campo laboral, debido a que no solo obtendrán los conocimientos teóricos suficientes, sino también desarrollaran nuevas destrezas.

Como se enfocaba en párrafos anteriores unos de los desafíos de las universidades es capacitar para las realidades laborales, pero sin embargo los estudiantes sienten que la preparación de las mismas es en vano, pues los sueldos de estos están por debajo de quienes ejercen sin haber alcanzado alguna formación profesional. Además no se aplican los conocimientos adquiridos en la formación universitaria.

Otro factor que llama la atención es que se accede al mercado laboral por medio de becas tanto en el sector público como privado, una de las quejas de este sistema es la baja remuneración por prestación de estas becas.

Las habilidades sociales, de trabajo en equipo y liderazgo, son la habilidades que más consideran las empresas en sus empleados, pero sobre todo las empresas buscan que estos tengan actitudes como: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al

cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, pero algo real es que los titulados y profesionales en su mayoría carecen de estas, que son de gran importancia para la supervivencia laboral.

1.10 Constitución de la República del Ecuador

(Registro Oficial No 449 -- Lunes 20 de Octubre del 2008 – 3)

A continuación se muestra un extracto de la Constitución de la República del Ecuador, que se encuentra vigente. Y da muchas orientaciones sobre la educación y los derechos laborales de los trabajadores. Fundamental para conocer la realidad del campo ocupacional de nuestros titulados en la carrera de educación:

Sobre todo se hará referencia en los sectores de educación, trabajo, y sobre los jóvenes. La referencia es la que se exponen en los artículos 26, 33, 39, 343, 348, 349, 353.

1.10.1 Educación.

Es importante resaltar que este documento legal, que norma y rige la vida de los ciudadanos ecuatorianos tenga como lineamientos fundamentales como: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. Y que es condición indispensable para el buen vivir. Esto es algo que hace referencia el Gobierno de turno y que trata de cumplir con este mandato constitucional. A esto le añade que: “El Sistema Nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. Con esto expresa que es inclusiva sobre todo con los grupos menos favorecidos, tomando en cuenta la cultura y la diversidad de nacionalidades.

En lo que tiene que ver con la Educación Superior y la capacitación de los docentes lo cual es la base fundamental del Sistema Educativo Ecuatoriano se menciona el Atr. 349, en este caso se hará referencia completa al mismo.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán

políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

En lo que expone sobre la Educación Superior, muestra que la Educación Superior Pública será gratuita hasta el tercer nivel. Algo que sin duda otorga muchas oportunidades a aquellos que no pueden acceder a los estudios superiores porque la situación económica no les permitía.

1.10.2 Trabajo y seguridad social.

En el campo laboral indica la Constitución de la República del Ecuador nos dice que: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. También hace alusión a que el trabajo es un derecho y un deber social para todos. Con esto garantiza que debe de existir igualdad e inclusión en respeto de los derechos laborales de las personas, y sobre todo para la mejora de la calidad de vida.

1.10.3 Jóvenes.

Con la participación de los jóvenes en el ámbito laboral nos dice:

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Es importante señalar como la Carta Magna del Ecuador y el estado hace énfasis en estos sectores como la educación, trabajo y seguro social, jóvenes. De una u otra manera siempre han estado planteadas en las anteriores, pero sin embargo no se han propuesto planes de acción. Si bien es cierto algo rescatable del gobierno de turno es que está empeñado en la mejora de la educación, en la protección del trabajador, en la inclusión de los jóvenes.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Se ha utilizado un enfoque tripartito de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa en la realización de esta investigación. Porque es necesario con los resultados precisar ciertos detalles que nos llevaran al análisis completo de los mismos, buscando identificar las debilidades para luego plantear la solución.

Se trata de una investigación con características exploratoria, descriptiva, que tiene por objeto la explicación del fenómeno y el estudio de sus relaciones para conocer sus estructuras y los factores que intervienen, busca matizar la relación causa-efecto. Y también es de investigación de campo, pues al realizar la misma existe un traslado fuera de la ciudad de origen hacia la ciudad de Ambato y así visitar en los centros educativos a los titulados para realizar la encuesta y a los directivos.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación

2.2.1 Metodología.

Las metodologías utilizadas son: analítico, sintético, estadístico, descriptivo, cuantitativo, cualitativo. Que nos permitirán realizar una efectiva investigación. Descifrando detalles muy importantes para analizar el objeto de la investigación.

Analítico: consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. (Limón, 2006)

Sintético: es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un

procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. (Limón, 2006)

Estadístico: consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Descriptivo: consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí. La Investigación Descriptiva, describe una situación, fenómeno, proceso o hecho social para formular, en base a esto, hipótesis precisas.

Cuantitativo: se distinguen por medir valores cuantificables, que pueden ser frecuencias, porcentajes, costos, tasas y magnitudes, entre otros.

Cualitativo: son utilizados para hacer interpretaciones y análisis de experiencias, percepciones y valores donde se profundiza en el contenido.

2.2.2 Técnicas

Las técnicas que se emplearon en este trabajo fueron: observación directa, encuesta, entrevista, campo. La observación directa nos permite estudiar directamente el caso en esta ocasión serán según el muestreo seis casos. La técnica de la encuesta nos permite obtener información tanto cualitativa como cuantitativa de varias personas las cuales son de nuestro interés. La entrevista específicamente usada para recobrar datos con el entrevistado personalmente. Campo, nos permite estar en contacto con el objeto de estudio en este caso en las instituciones educativas con los titulados y los directivos.

2.2.3 Preguntas de la investigación.

A través de este proceso investigativo, se desea conocer la siguiente información que será adquirida por medio de la encuesta y entrevista:

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.2.4 Contexto

Dentro del contexto correspondiente está la provincia del Tungurahua, la cual se encuentra ubicada en la sierra central de nuestro país, tiene como capital la ciudad de Ambato. Específicamente los encuestados pertenecen a los cantones Ambato, Cevallos y Quero.

La población urbana de la ciudad de Ambato es de 329.856 habitantes. Su clima es templado seco, se encuentra a 2500 metros sobre el nivel del mar, su temperatura media es de 22°C. En Ambato se concentra gran parte del movimiento comercial del centro del país, por tanto genera grandes créditos para la región y para el país.

Cevallos se encuentra a 15 Km., al sur de la ciudad de Ambato. Se ubica en el sector centro-sur de la provincia y al sur-oriente de la ciudad de Ambato. La extensión es de 17.5 Km². La población de acuerdo a las estadísticas sobrepasa los 8.000 habitantes

El cantón Quero se localiza en la provincia del Tungurahua a 18.5 km al suroeste de Ambato, se encuentra a una altura de entre los 2760 en la confluencia de la Quebrada Masacho con el río Quero.

Según el INEC en base al censo realizado en el 2010. La provincia del Tungurahua registra una disminución del analfabetismo a un 7,5% con un nivel de instrucción del 96% en niños de 5 a 14 años. Y 79,1 en personas de 15 a 17 años de edad.

2.2.5 Instrumentos.

La actividad económica a la que se dedica la mayor parte de población según el INEC, 2010. Es: oficiales, operarios, artesanos, agricultores etc.

Los instrumentos que existen para recobrar la información en los titulados y los directivos son: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, ENCUESTA A DIRECTIVOS INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE, FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS – EMPLEADORES Y ENTREVISTA ESTRUCTURADA.

Nombre del cuestionario:

ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Objetivo:

Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Dimensiones:

Está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL”, y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un “Inventario de Tareas del Trabajo Docente”.

Nombre del cuestionario:

ENCUESTA A DIRECTIVOS INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Objetivo:

Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

Dimensiones:

La encuesta es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde la perspectiva de directivo del establecimiento, puesto que conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en la institución

Nombre del cuestionario:

FICHA DE CONTACTOS 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.

Dimensiones:

Contiene específicamente espacio para llenar los datos personales de cada uno de los investigados, y espacio para las firmas del empleado y empleador; también existe un espacio para el sello de la institución.

Nombre del cuestionario:

ENTREVISTA ESTRUCTURADA.

Objetivo:

Recobrar datos importantes sobre el criterio de los empleadores y la visión que tienen sobre sus empleados.

Dimensiones:

Cinco preguntas.

2.2.6 Participantes

A continuación adjuntaré la tabla con la información de los participantes en este trabajo de investigación:

Tabla 1: Participantes-Titulados

PARTICIPANTES – TITULADOS			
CÓDIGO.	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1741	Docente.	Fe y alegría “Yayulihui”	Quero – Tungurahua.
1742	Docente.	Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Cevallos- Tungurahua.
1743	Ninguna.	.Ninguno	Ambato – Tungurahua.
1744	Docente.	Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Ambato – Tungurahua.
1745	Docente.	Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Cevallos- Tungurahua.
1746	Docente.	Fe y alegría “Yayulihui”.	Quero – Tungurahua.

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Tabla 2: Participantes - Directivos.

PARTICIPANTES – DIRECTIVOS.			
CÓDIGO.	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1744	Directivo	Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Ambato – Tungurahua.
1745	Directivo	Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Cevallos- Tungurahua.
1746	Directivo	Fe y alegría “Yayulihui”.	Quero – Tungurahua.

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

Primero hay que definir ciertos términos que se van a utilizar durante este proceso de investigación. Usamos el término *Titulado*, para aquellos que han terminado todo el proceso de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

El término *Empleador*, se refiere a las personas que proveen de puestos de trabajo a las personas que ofrecen sus servicios. En este caso serán los directivos de las instituciones educativas.

Es importante haber definido estos términos para poder entender el proceso de nuestra investigación, puesto que este será realizado a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

2.3.2 Muestra.

Tabla 3: Establecimientos Educativos

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.	CIUDAD DE UBICACIÓN.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.
Fe y alegría “Yayulihui”.	Tungurahua-Quero.
Fe y alegría “Yayulihui”.	Tungurahua-Quero.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Dentro del contexto correspondiente se encuentra la provincia del Tungurahua la cual está ubicada en la sierra central de nuestro país, tiene como capital la ciudad de Ambato. Específicamente los encuestados pertenecen a los cantones Ambato, Cevallos y Quero.

La población urbana de la ciudad de Ambato es de 329.856 habitantes. Su clima es templado seco, se encuentra a 2500 metros sobre el nivel del mar, su temperatura media es de 22°C. En Ambato se concentra gran parte del movimiento comercial del centro del país, por tanto genera grandes créditos para la región y para el país.

Cevallos se encuentra a 15 Km., al sur de la ciudad de Ambato. Se ubica en el sector centro-sur de la provincia y al sur-oriental de la ciudad de Ambato. La extensión es de 17.5 Km². La población de acuerdo a las estadísticas sobrepasa los 8.000 habitantes

El cantón Quero se localiza en la provincia del Tungurahua a 18.5 km al suroeste de Ambato, se encuentra a una altura de entre los 2760 en la confluencia de la Quebrada Masacho con el río Quero.

Según el INEC en base al censo realizado en el 2010. La provincia del Tungurahua registra una disminución del analfabetismo a un 7,5% con un nivel de instrucción del 96% en niños de 5 a 14 años. Y 79,1 en personas de 15 a 17 años de edad.

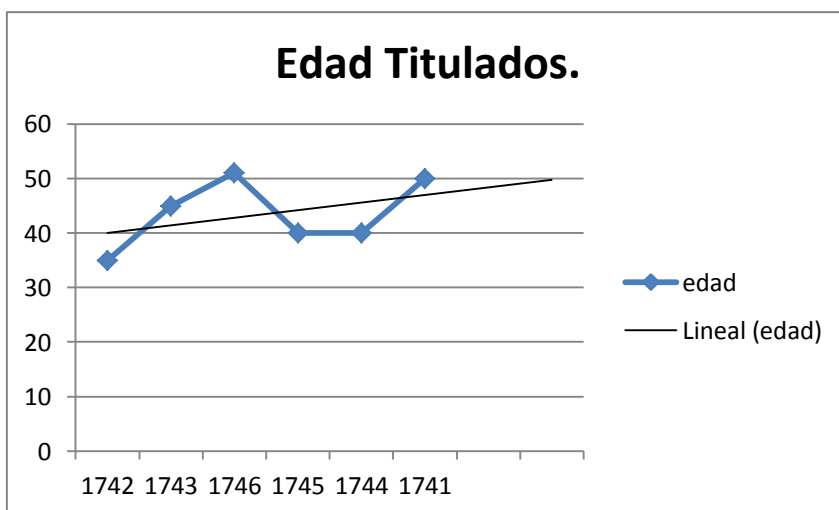
La actividad económica a la que se dedica la mayor parte de población según el INEC, 2010. Es: oficiales, operarios, artesanos, agricultores etc.

Tabla 4: Edad Titulados.

EDAD DE LOS TITULADOS	
CÓDIGO.	EDAD.
1742	35
1743	45
1746	51
1745	40
1744	40
1741	50
Promedio	43,50

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 1: Edad Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

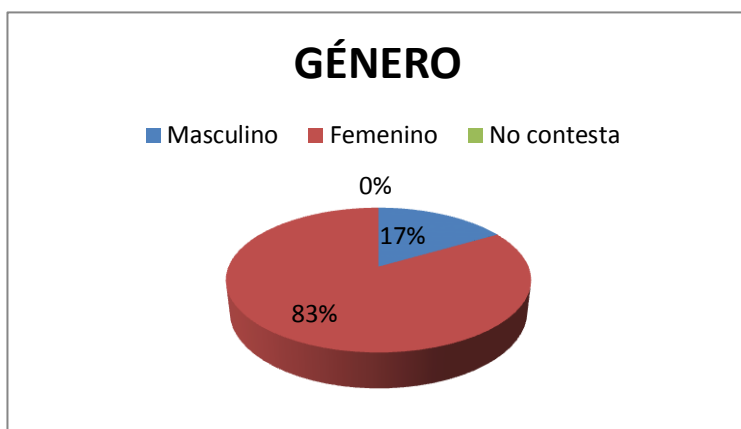
Se debe tener en cuenta este muestreo de 6 personas a las cuales fueron aplicadas las encuestas. En los resultados podemos observar que hay un promedio de una edad de 43 años de los titulados. Si se observa detenidamente se puede hablar de que existe una edad homogénea. Lo cual haciendo cálculos en relación a los años de estudio, se puede decir que empezaron sus estudios de tercer nivel ya en edad adulta.

Tabla 5: Género

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

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 2: Género



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En el análisis de los resultado del género. Se conoce que el 83,33% de la muestra corresponde al género femenino y el 16,66% restante corresponde al género masculino. No se puede hablar de una equidad de género dentro del Sistema Educativo, ni dominio del mismo por algún género, sino más bien la diversidad que conserva el mismo. Aunque si hay una inclinación de la mujer a ejercer esta profesión como lo indica esta muestra.

2.4 Recursos

Dentro de los recursos humanos tenemos:

Tabla 6: Recursos Humanos

CANTIDAD	FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.
6	Titulados.
3	Directivos.
1	Estudiante investigador.
1	Directora de Tesis.
1	Equipo de investigación.

Fuente: RECURSOS HUMANOS.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

A continuación se detallará una lista de las instituciones en las cuales se llevó la investigación:

Tabla 7: Establecimiento Educativos.

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”
Fe y alegría “Yayulihui”.
Universidad Técnica Particular de Loja.

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Para esta labor que se utilizaron los siguientes materiales:

Tabla 8: Recursos Materiales.

CANTIDAD.	MATERIAL.
1	Guía didáctica
10	Artículos científicos
6	Instrumentos titulados
3	Instrumentos empleadores
6	Fichas de contacto
3	Entrevista semiestructurada.
1	Laptop.
1	Lápiz 2B.
1	Carpeta.
1	Maletín.

Fuente: RECURSOS MATERIALES.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Dentro de los recursos económicos podemos considerar:

Tabla 9: Recursos Económicos.

CATIDAD	DESCRIPCIÓN	P/UNITARIO.	PRECIO TOTAL
2	pasajes Ambato- Guayaquil, Guayaquil- Ambato	6	12
30	copias.	0,03	0,9
1	lápiz 2B	0,3	0,3
			13,2

Fuente: RECURSOS ECONÓMICOS.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

2.5 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Primero se realizó el contacto vía correo electrónico en el cual respondieron cuatro de los seis encuestados, después de aquella respuesta positiva, se realizó el viaje a la ciudad de Ambato. Ya en la ciudad de Ambato se tuvo que viajar los cantones Quero y Cevallos que se encuentra a unos 15 minutos yendo en transporte intercantonal.

El proceso se dio sin inconvenientes a cada encuestado se le entrego la carta de presentación con una copia para que ellos guarden y firmen el recibido. Después se procedió a la toma de los datos por medio de la matriz, en la cual se recogió los datos y fue firmada tanto por parte del titulado como por parte del empleador en cada uno de los casos.

Al momento de proceder a la encuesta y para lograr que esta no tomase demasiado tiempo empecé a leer una por una las preguntas para que el titulado tanto como el empleador pudiesen estar atentos a la misma. El tiempo aproximado de cada encuesta fue de 10 a 15 minutos, el total de la entrevista duró aproximadamente 30 minutos.

En el caso de los directivos se le aplico también la encuesta semiestructurada en la cual se pudo recobrar datos cualitativos de gran importancia para nuestra investigación.

Capitulo III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

Tabla 10: Nombres de Establecimientos Educativos

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.	CIUDAD DE UBICACIÓN.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.
Fe y alegría “Yayulihui”.	Tungurahua-Quero.
Fe y alegría “Yayulihui”.	Tungurahua-Quero.
Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.
. Centro de Educación Básica “Madre Gertrudis”	Tungurahua-Cevallos.

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Dentro del contexto correspondiente se encuentra la provincia del Tungurahua la cual está ubicada en la sierra central de nuestro país, tiene como capital la ciudad de Ambato. Específicamente los encuestados pertenecen a los cantones Ambato, Cevallos y Quero.

La población urbana de la ciudad de Ambato es de 329.856 habitantes. Su clima es templado seco, se encuentra a 2500 metros sobre el nivel del mar, su temperatura media es de 22°C. En Ambato se concentra gran parte del movimiento comercial del centro del país, por tanto genera grandes créditos para la región y para el país.

Cevallos se encuentra a 15 Km., al sur de la ciudad de Ambato. Se ubica en el sector centro-sur de la provincia y al sur-orientado de la ciudad de Ambato. La extensión es de 17.5 Km². La población de acuerdo a las estadísticas sobrepasa los 8.000 habitantes

El cantón Quero se localiza en la provincia del Tungurahua a 18.5 km al suroeste de Ambato, se encuentra a una altura de entre los 2760 en la confluencia de la Quebrada Masacho con el río Quero.

Según el INEC en base al censo realizado en el 2010. La provincia del Tungurahua registra una disminución del analfabetismo a un 7,5% con un nivel de instrucción del 96% en niños de 5 a 14 años. Y 79,1 en personas de 15 a 17 años de edad.

La actividad económica a la que se dedica la mayor parte de población según el INEC, 2010. Es: oficiales, operarios, artesanos, agricultores etc.

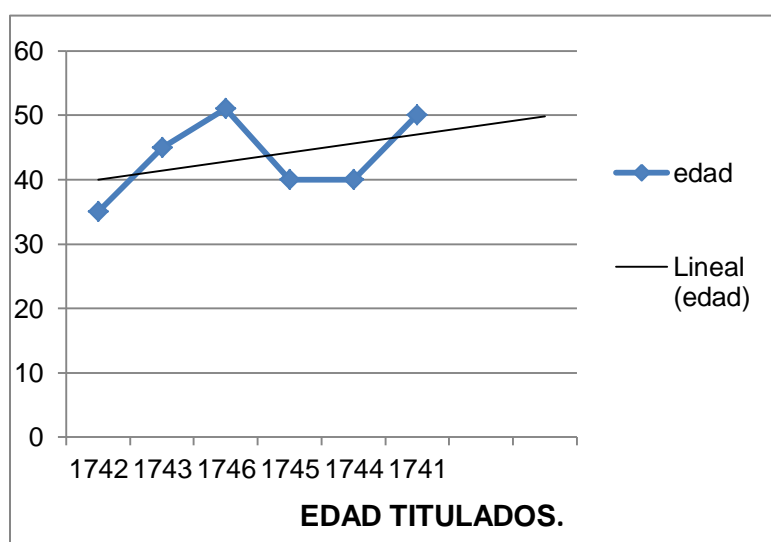
3.1.1.2 Edad.

Tabla 11: Edad Titulados.

EDAD DE LOS TITULADOS	
CÓDIGO.	EDAD.
1742	35
1743	45
1746	51
1745	40
1744	40
1741	50
Promedio	43,50

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 3: Edad Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Se debe tener en cuenta este muestreo de 6 personas a las cuales fueron aplicadas las encuestas. En los resultados podemos observar que hay un promedio de una edad de 43 años de los titulados. Si se observa detenidamente se puede hablar de que existe una edad homogénea. Lo cual haciendo cálculos en relación a los años de estudio, se puede decir que empezaron sus estudios de tercer nivel ya en edad adulta.

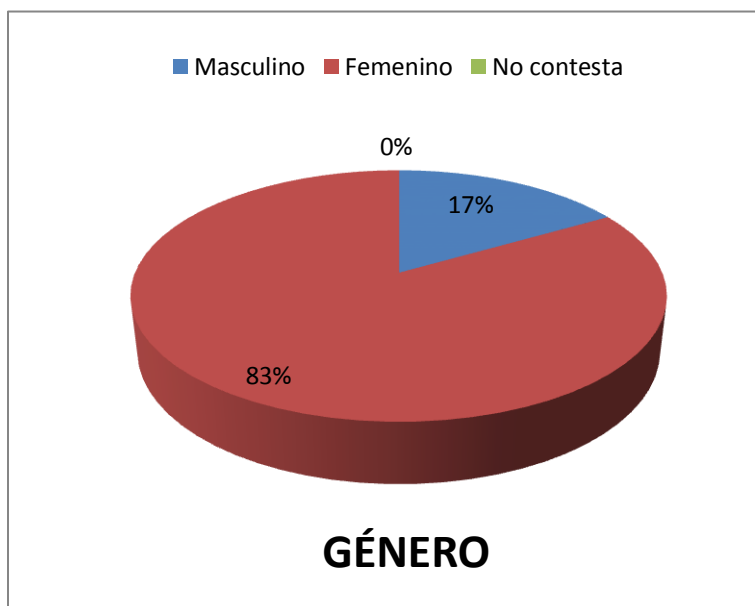
3.1.1.3 Género

Tabla 12: Genero Titulados.

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

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 4: Género Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración. Rocha Espinoza, Juan José

En el análisis de los resultado del género. Se conoce que el 83,33% de la muestra corresponde al género femenino y el 16,66% restante corresponde al género masculino. No se puede hablar de una equidad de género dentro del Sistema Educativo, ni dominio del mismo por algún

género, sino más bien la diversidad que conserva el mismo. Aunque si hay una inclinación de la mujer a ejercer esta profesión como lo indica esta muestra.

3.1.2 Características académicas de los titulados

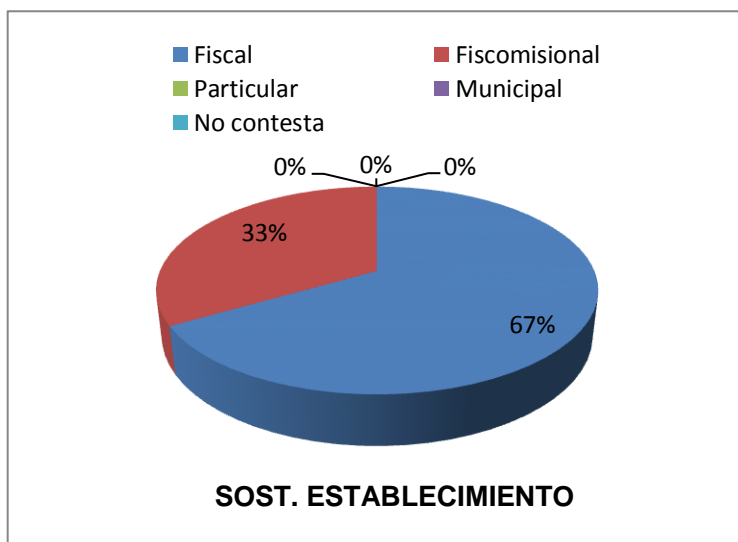
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 13: Sostenimiento del Establecimiento.

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

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 5: Sostenimiento del Establecimiento



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

El resultado que arrojan las encuestas sobre el sostenimiento de establecimiento en el que se graduaron los titulados cuando realizaron el Bachillerato es: un 66,66% termino sus estudios en un establecimiento de tipo fiscal y el 33,33% lo realizó en una institución fisco-misional.

Es importante mencionar que la Educación Fiscal es gratuita, como lo manda la Constitución de la República del 2008 en el Artículo 28. “*La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive*”. Es por esto motivos que se hay una inclinación de un 66,66% hacia este tipo de educación. Y es también importante rescatar que la Educación Fisco-misional como se la conoce es subsidiada por el Estado Ecuatoriano.

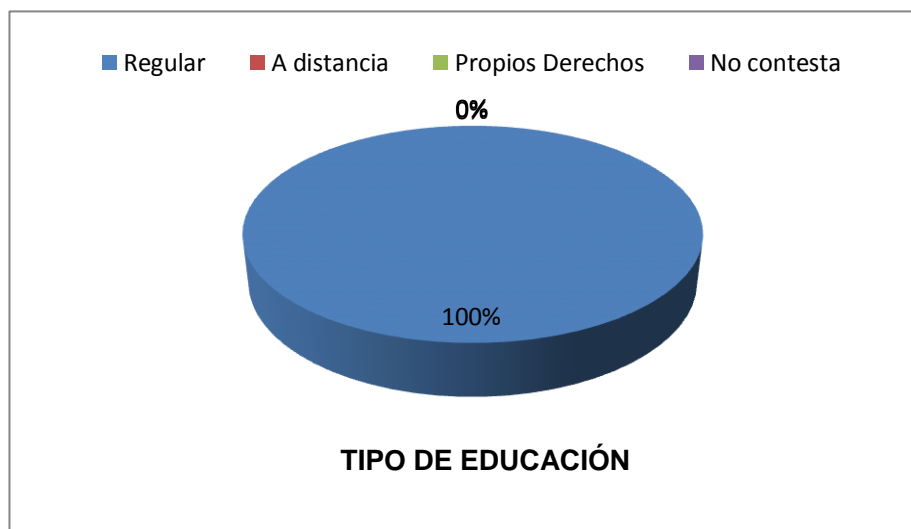
3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 14: Tipo de Educación.

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 EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 6: Tipo de Educación.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración. Rocha Espinoza, Juan José

Un denominador común entre todos los docentes es que éstos realizaron sus estudios de bachillerato en una institución bajo el régimen de educación regular o presencial, lo cual indica que el 100% de esta muestra asistió a clases normales cumpliendo un horario de clases que contiene 5 días a la semana.

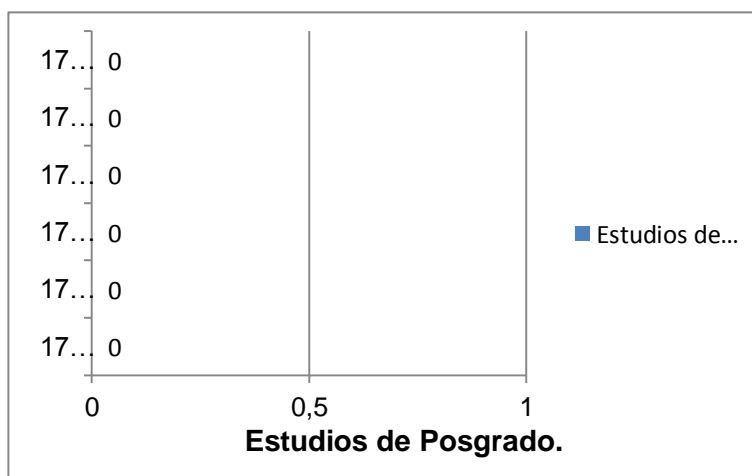
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla 15: Estudios de Posgrados.

ESTUDIOS DE POSGRADO.	
Código.	Cantidad.
1742	0
1743	0
1746	0
1745	0
1744	0
1741	0

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 7: Estudios de Posgrados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En este cuadro se puede observar de manera un poco alarmante que ninguno de los encuestados se ha preocupado por su capacitación profesional o ha optado por un cuarto nivel.

Esto se debe de una u otra manera a la realidad particular de cada uno de ellos, pues empezaron el tercer nivel a edad adulta y tienen responsabilidades como familia e hijos.

La capacitación docente y optar por un cuarto nivel influye de una u otra manera en el escalafón docente, en el caso de que sea docente con partida fiscal, pero como lo refleja las demás preguntas de la encuesta tienen los docentes contratos particulares, pero sin embargo se adjunta como referencia el cuadro de los salarios docentes en el Ecuador según la categoría.

Tabla 16: Escala Salarial.

Criterio	Ubicación en la nueva categoría	Equiparación con escala de SENRES 2009-0065	Sueldo Mensual
Los docentes públicos sin título profesional (bachilleres, técnicos y tecnólogos) con remuneración unificada menor a US \$ 500	Categoría J	Servidor público de servicio 1	500
Los docentes públicos con título de profesor o con una remuneración mensual a US \$ 640	Categoría I	Servidor público de apoyo 3	640
Los docentes públicos con título de profesor con una remuneración mensual unificada mayor a US \$ 641 y menor a US \$ 695	Categoría H	Servidor público de apoyo 4	695
Los docentes públicos con título de licenciado en ciencias de la educación o con una remuneración mensual unificada menor a US \$ 775	Categoría G	Servidor público 1	775
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 776 y US \$ 855	Categoría F	Servido público 2	855
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 856 y US \$ 935	Categoría E	Servido público 3	935
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 936 y US \$ 1.030	Categoría D	Servido público 4	1030
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.031 y US \$ 1.150	Categoría C	Servido público 5	1150
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.151 y US \$ 1.340	Categoría B	Servido público 6	1340
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.341 y US \$ 1.590	Categoría A	Servido público 7	1590
Los docentes públicos con remuneración mensual unificada mayor a US \$ 1.590	Categoría AA	Ajuste determinado por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo

Fuente: LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.
Elaboración: Ministerio de Educación.

También más adelante se confrontará este cuadro con el nivel de satisfacción, sobre todo con los ámbitos de salarios y de oportunidades de ascensos en sus trabajos.

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.

Es más que evidente que los docentes tienen años de experiencia realizando su labor. Como se conoce e indican los resultados existen docentes que han ejercido desde ocho a veintiún años, lo cual nos hace llegar a deducir que son educadores con experiencia aunque durante esa mayoría del tiempo ejerció sin haber conseguido el título. Y esta es una realidad de quienes deciden optar por una carrera en la UTPL.

Dentro del muestreo de las seis personas se puede constatar que una no se encuentra ejerciendo la profesión de docente, puesto que considera que la remuneración es baja. Los demás se encuentran ejerciendo. Es importante mencionar que este trabajo fue de campo y se realizó el traslado a las obras educativas o lugares de vivienda de los encuestados, a simples rasgos se pudo notar que estos ejercen la profesión con mucha responsabilidad y sobre todo les gusta lo que hacen. A diferencia de la persona que supo decir que no ejercía se nota que hizo el esfuerzo para sacar el título y quedar satisfecha con su logro alcanzado, pero sin embargo supo expresar que se dedicaba a dar clases particulares de kichwa.

De ahí en lo referente a otro tipo de actividad a realizar además de la docencia. Todos simplemente se dedican a la docencia. Uno supo decir que ya no puede trabajar en otra institución por falta de tiempo.

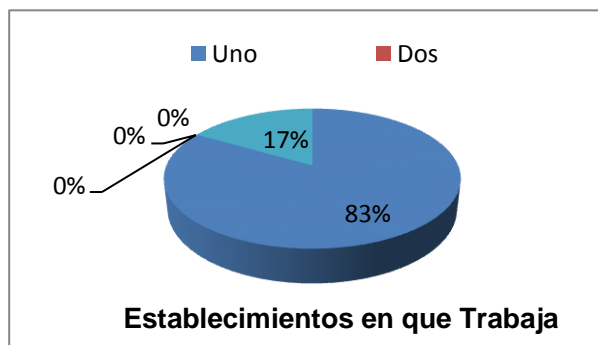
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 17: Establecimientos en los que trabaja.

ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE TRABAJA.		
Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83,33333333
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	16,66666667
Total	6	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 8: Establecimiento en que Trabaja.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Como lo indica la tabla en el muestreo se puede conocer que en este momento el 83,33% de los encuestados se encuentran laborando en una sola institución educativa, el otro 16,66% no se encuentra laborando como docente.

Es importante saber también que una de las políticas educativas dictadas por el gobierno a través del Ministerio de Educación, es que los docentes trabajen ocho horas laborales en las instituciones educativas con el fin de ofrecer un mejor servicio a los educandos.

Lo cual ha influido para que los docentes que trabajaban a doble jornada en diferentes instituciones educativas opten por dejar esos ingresos, sobre todo si nos referimos al sector público a cambio de mejoras salariales en este sector.

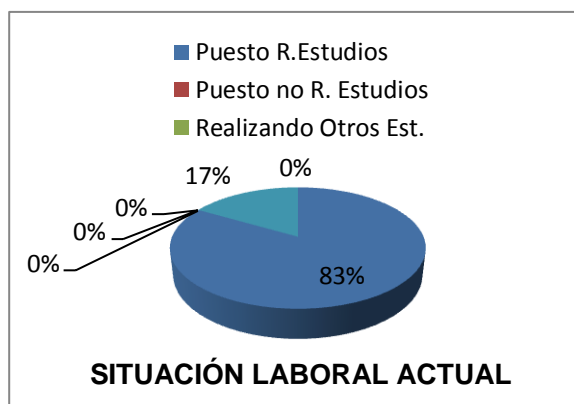
3.1.3.3 Cargo Actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 18: Situación Laboral Actual.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	83,3333333
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	16,6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 9: Situación Laboral Actual.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En la actualidad como se observa en el gráfico. Existe que el 83,33% del muestreo de los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica se encuentran laborando en puestos relacionados a los estudios realizados. El 16,66% restante que corresponde a una persona, no se encuentra laborando en la actualidad. Esto quiere decir que la mayoría de la muestra de titulado ejerce su profesión dentro de su campo laboral, generando una buena acogida a los resultados esperados por la Universidad.

Como se observa en este gráfico el 50% de los titulados se encuentra ejerciendo la profesión de docente en las aulas de clases. El 33% ejerce en estos momentos un cargo directivo a pesar de no tener un título de cuarto nivel que requiere el perfil de estos puestos. Y el 16,66% restante como ya se conoce no responde por motivos de que no se encuentra trabajando.

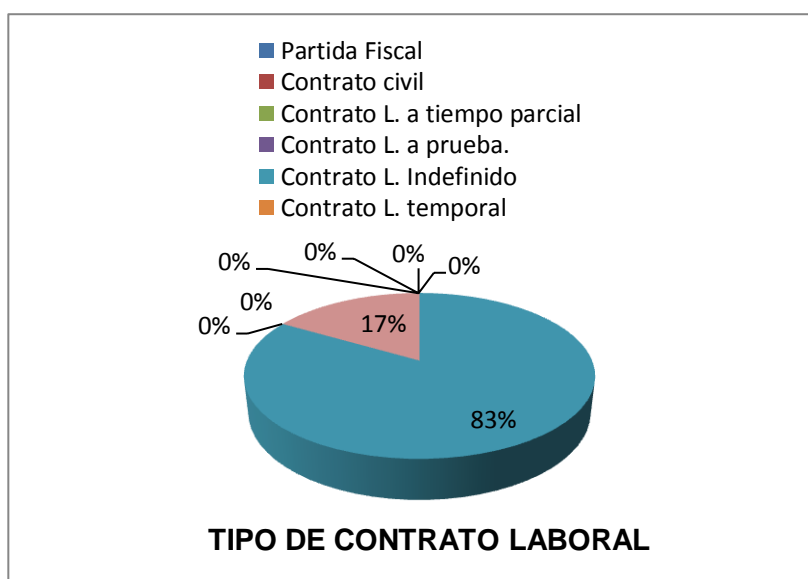
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 19: Tipos de contrato laboral.

TIPO DE CONTRATO LABORAL		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	0	0
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	5	83,3333333
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 10: Tipo de contrato laboral.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

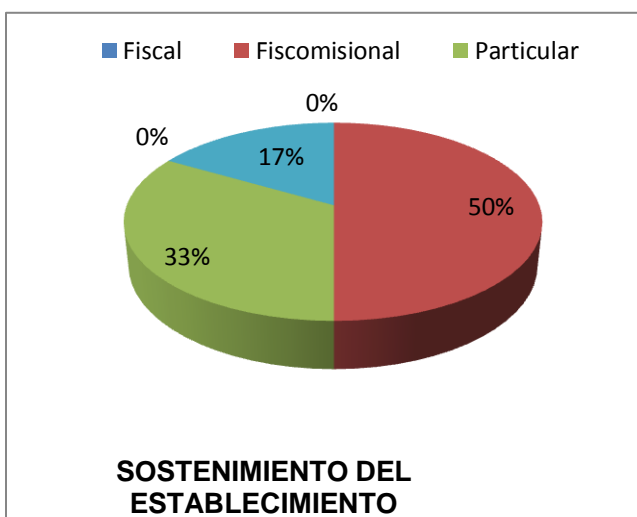
Llama bastante la atención que de ese 83,33% de titulados que se encuentran ejerciendo la docencia todos se encuentren bajo un contrato laboral indefinido en instituciones particulares. La cuestión no es que sea indefinido o no, si no que ninguno ha optado por trabajar en el fisco. Según lo que se pudo sondear verbalmente con los encuestados supieron decir que no se les ha presentado la oportunidad de acceder a una partida fiscal, pero sin embargo están conscientes de los beneficios que tendrían al obtener una.

Tabla 20: Sostenimiento del Establecimiento.

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO.		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	3	50
Particular	2	33,3333333
Municipal	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración. Rocha Espinoza, Juan José

Figura 11: Sostenimiento del Establecimiento.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración. Rocha Espinoza, Juan José

Como indica el gráfico y la tabla el sostenimiento de las instituciones en las que laboran los titulado en su 50% son de tipo fiscomisional, el otro 33,33% particular y el 16,66% corresponde a una persona que no se encuentra laborando en la actualidad.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Como se conoce la Constitución de la República reconoce los establecimientos fiscomisionales dentro de la misma. La cual es una educación subsidiada por el estado y por las congregaciones religiosas dedicadas a la educación.

3.2 Valoración docente de la profesión

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

Tabla 21: Opciones de Trabajo.

CARGO.	UBICACIÓN.
Docente de Ed Básica.	1
Rector o Director	2
Tareas Dirigidas	3
Investigador Educativo	4
Consultor Educativo.	5
Gerente de ONG	6
Terapia Psicopedagógica	7
Docente de Instituto Pedagógico.	8
Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	9
Cargo burocrático	10
Docente de Bachillerato	11
Docente Universitario	12

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Según las opciones de trabajo que la formación docente ofrece en el campo de la educación, se puede observar que dentro de los resultados la primera opción que ellos han escogido es docente de Educación Básica, por la razón de la especialización de ellos es en esa rama.

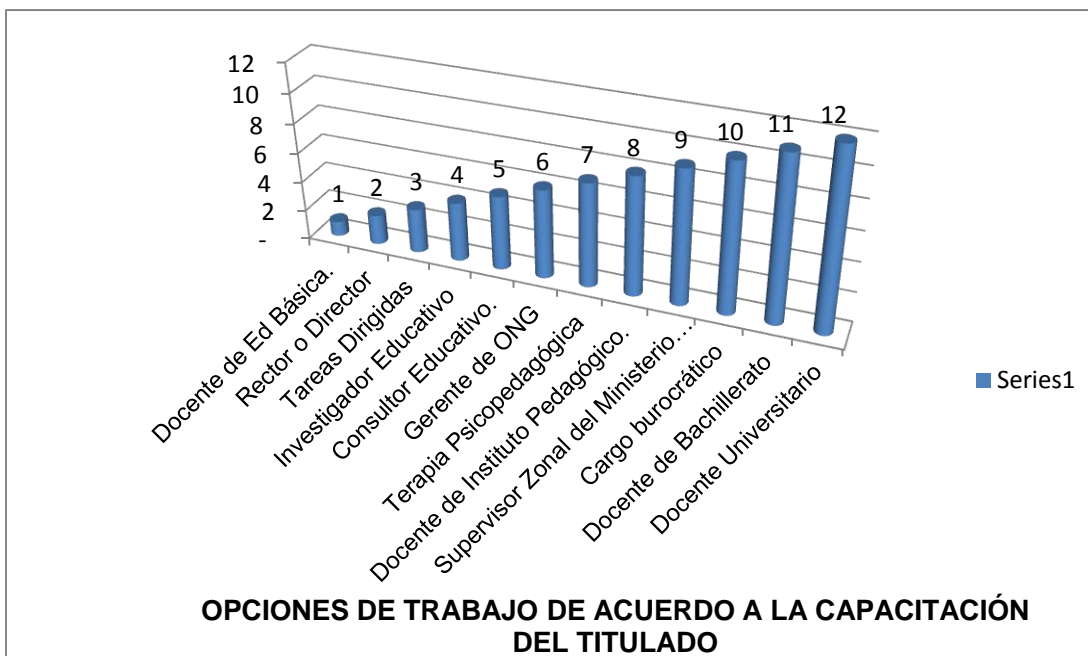
De ahí ellos consideran que el cargo de Rector o Director es posible alcanzarlo, porque dentro de los entrevistados se encuentra que dos de ellos ejercer algún cargo directivo.

La opción de tareas dirigidas se encuentra dentro de sus preferencias y es mas según la reacción de los entrevistados ellos se consideran muy capacitados para poder realizar esta actividad tanto dentro de su horario de trabajo como fuera del mismo.

Las opciones que ellos ubican de acuerdo al orden que consideran ponen como cuarta opción el cargo de Investigador Educativo; en el quinto puesto, Consultor Educativo; sexto, Gerente de

ONG; séptimo, Terapia Psicopedagógica; octavo, Docente de Instituto Pedagógico; nono, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación; décimo, Cargo Burocrático; décimo primero, Docente de Bachillerato; dúo décimo, Docente Universitario.

Figura 12: Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación del titulado.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

El resultado de este orden antes mencionado se debe a que los titulados están conscientes que para optar por las demás raras de la educación deben tener mayor preparación, a través de cursos y maestrías que vayan encaminados al desempeño de las misma.

3.3 Satisfacción docente

Tabla 22: Satisfacción Docente.

SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	88
P20.2	4	92
P20.3	4	92
P20.4	3	71
P20.5	3	63
P20.6	3	83
P20.7	3	79
P20.8	4	96

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Como se puede observar de acuerdo con los resultados de los niveles de satisfacción del titulado entre su actividad laboral y los estudios realizados en educación, se encuentran altos, pues la calificación de 4 corresponde a muy satisfecho; 3 a mediamente satisfecho y el promedio que registra la muestra es de un 88%. Esto se debe a que consideran a la formación recibida en la Universidad Técnica Particular de Loja encaminada complementariamente a la labor que realizan. Puesto que el pensum que recibieron es muy bueno.

La idea de que la sociedad subestima a los maestros ha sido tema de muchos libros. Además los propios docentes parecen estar convencidos de que es así. Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad. (Vaillant, 2009)

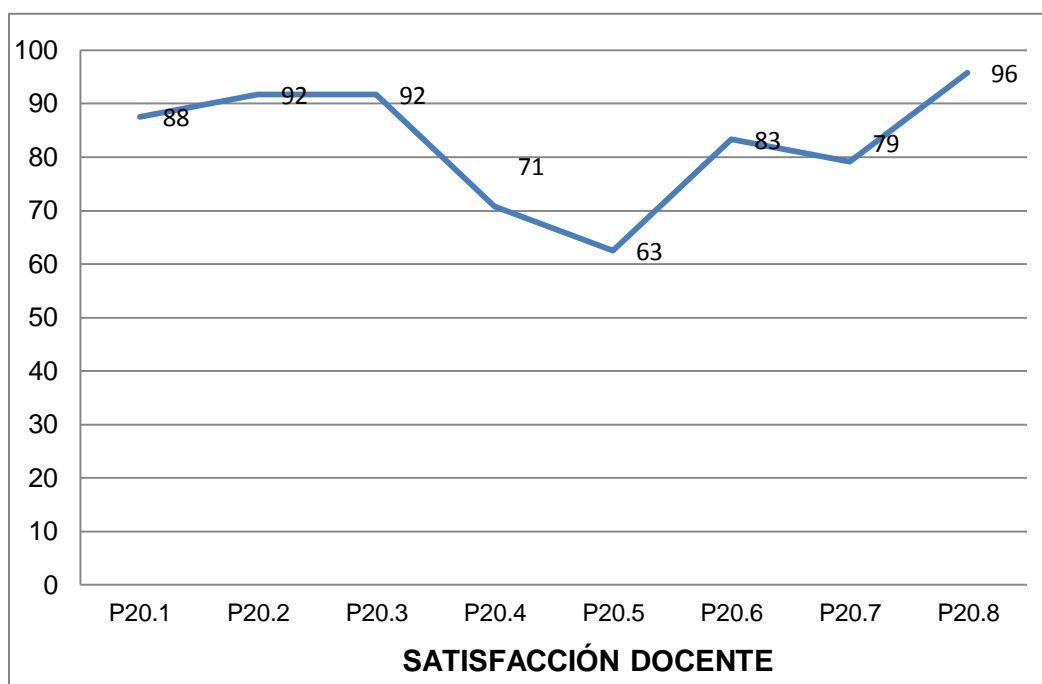
El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada. Así por ejemplo, en Argentina casi dos terceras partes de maestros encuestados (Tenti, 2005)

Y esto guarda estrecha relación con la conceptualización de identidad profesional del docente como “mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros

como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores” (Gysling, 1992, 12).

Los resultados que se han obtenido contrastan con el enfoque que los autores a base de estudios han logrado obtener dentro de los mismos sobre la concepción social del maestro. Si se observa el gráfico y el cuadro sobre el muestreo podemos ver que de seis encuestados solo uno no se encuentra contento con la posición social que otorga la profesión y responde con la calificación de 2 indicando que se encuentra “poco satisfecho”. Pero en general se obtiene un promedio de 3,67, teniendo en cuenta que la medición de 4 puntos indica que los titulados se encuentran “muy satisfechos” con el estatus social que le otorga la profesión. Por lo que se puede concluir que es alta la satisfacción que alcanzada e esta muestra.

Figura 13: Satisfacción Docente



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En la tabla se observa que en la muestra correspondiente a seis personas, cinco de ellas están muy satisfechos con el prestigio que la profesión de la Docencia otorga, sin embargo una de ella no lo está y califica con un 2 que indica que se encuentra poco satisfecho.

El promedio general es de 92% estando en el rango de muy satisfecho.

Es importante mencionar que la persona que ha calificado bajamente esta pregunta en la actualidad no se encuentra ejerciendo ningún oficio y más aún ha expresado verbalmente que no es de su interés volver a la docencia.

Pasando a otra pregunta se tomará en cuenta el siguiente texto:

Parecería que en muchos casos, quienes ingresan a la docencia lo hacen por razones que van desde no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior a desempeñar un cargo transitoriamente con la intención de cambiar de ocupación en cuanto esto sea posible. (Vaillant, 2009).

En relación a la cita expuesta por el autor mencionado y revisando los resultados de la pregunta de la encuesta se puede concluir que la posibilidad de ascenso dentro de las instituciones educativa es muy escasa, porque en el organigrama por encima del docente se encuentran los puestos de inspector, vicerrector y rector. Además contrasta con los resultados anteriores, ya que muchos docentes están satisfechos con la profesión escogida.

En lo que expone el cuadro sobre la satisfacción salarial se cita lo siguiente:

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña. (Vaillant, 2009).

El promedio que se obtiene en la pregunta 20.5 es bastante baja estamos hablando que un 63%, el cual se ubica entre poco satisfecho y medianamente satisfecho. La realidad que se expone en el texto va de acuerdo con los resultados del gráfico y de la tabla.

Una realidad que se daba hace poco en nuestro país era que los docentes trabajaban en dos instituciones educativas para poder alcanzar la cantidad económica necesaria para poder subsistir. Una política actual del gobierno logró que se aumente el sueldo a los docentes, prácticamente se duplicó, pero de igual manera la tarea de cada docente se duplicó dentro de

las instituciones. Ahora también es importante mencionar que el alza de los salarios rige para las instituciones fiscales, en el caso de las particulares en las que laboran los encuestados es opcional el alza salarial. Pero eso no sucede en la estructura pedagógica, pues están obligados a llevar el mismo estilo de planificaciones y estructura de seguimiento pedagógico a los alumnos.

Por último la muestra de seis encuestados contempla que la expectativa de salida profesional o diversidad de empleos está en el rango de medianamente satisfactoria con una calificación promedial del 71%. Lo que indica que los docentes reconocen que la titulación en el campo de la educación es diversa, lo cual abre posibilidades a que puedan ingresar a otros empleos.

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

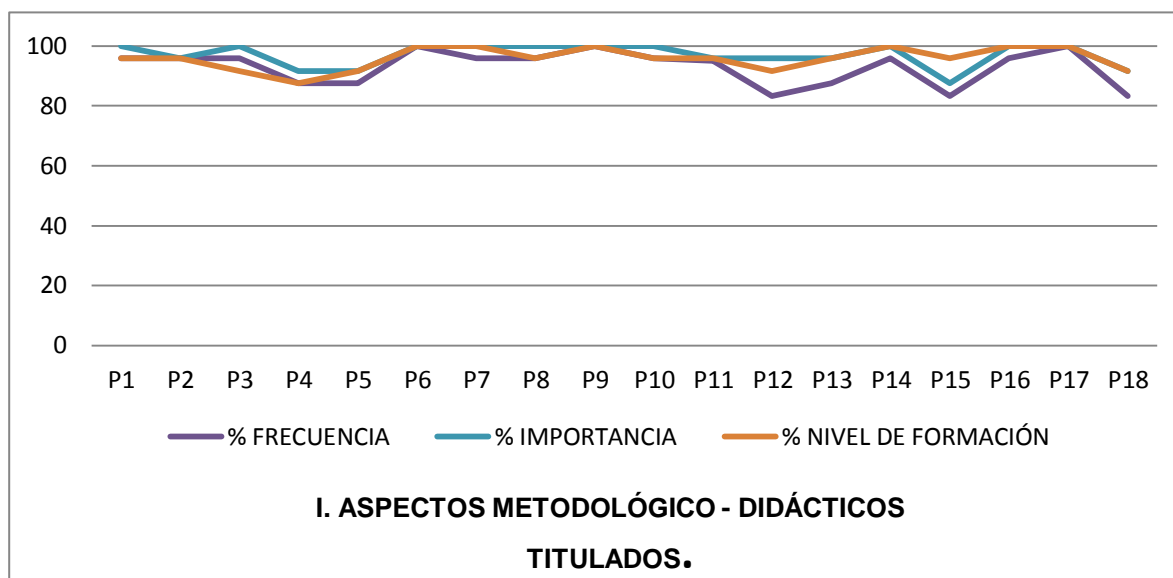
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 23: Aspectos Metodológicos-Didácticos Titulados.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	100	4	96
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	96	4	100	4	92
P4	4	88	4	92	4	88
P5	4	88	4	92	4	92
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	96	4	100	4	100
P8	4	96	4	100	4	96
P9	4	100	4	100	4	100
P10	4	96	4	100	4	96
P11	4	95	4	96	4	96
P12	3	83	4	96	4	92
P13	4	88	4	96	4	96
P14	4	96	4	100	4	100
P15	3	83	4	88	4	96
P16	4	96	4	100	4	100
P17	4	100	4	100	4	100
P18	3	83	4	92	4	92

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 14: Aspectos Metodológicos-Didácticos Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Como se observa dentro de la tabla y el gráfico existen los campos de frecuencia, importancia y nivel de formación. En los cuales los titulados han respondido conscientemente de acuerdo a la actividad que ellos realizan día a día en su labor como docente.

En el campo de frecuencia se puede observar que la realización de estas actividades van desde un 83% a un 100% que indica que estos cumplen seguidamente estas tareas que competen a la labor educativa.

En el nivel de importancia ellos consideran entre un 88% al 100% fundamental este tipo de tareas para el desarrollo de la labor docente en los procesos de enseñanza aprendizaje.

En el nivel de formación para realizar las tareas. Los docentes manifiestan estar capacitados en un porcentaje que va desde 88% al 100%.

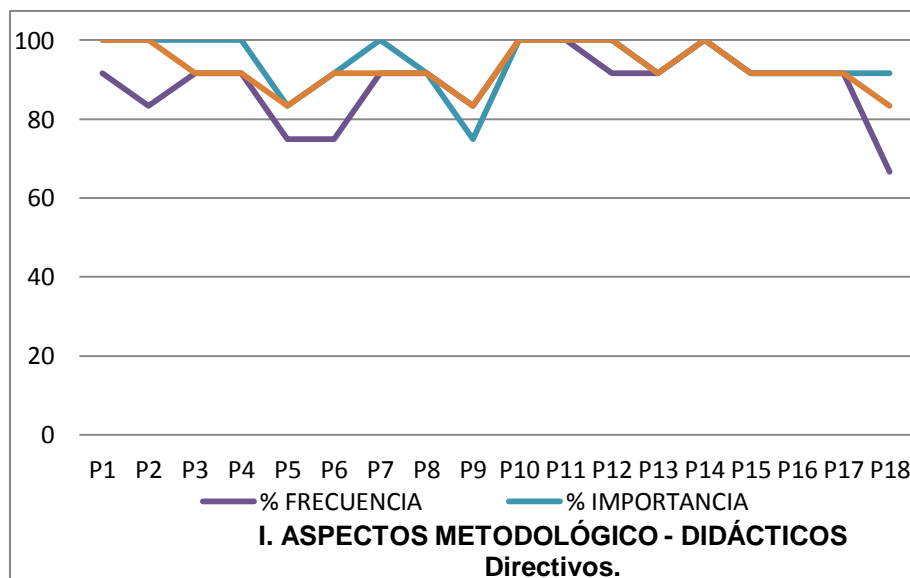
Se puede concluir que los docentes realizan estas tareas frecuentemente, consideran que tienen un nivel alto de importancia y que la formación recibida les faculta para realizarlas.

Tabla 24: Aspectos Metodológicos-Didácticos Directivos.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	100	4	100
P2	3	83	4	100	4	100
P3	4	92	4	100	4	92
P4	4	92	4	100	4	92
P5	3	75	3	83	3	83
P6	3	75	4	92	4	92
P7	4	92	4	100	4	92
P8	4	92	4	92	4	92
P9	3	83	3	75	3	83
P10	4	100	4	100	4	100
P11	4	100	4	100	4	100
P12	4	92	4	100	4	100
P13	4	92	4	92	4	92
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	92	4	92	4	92
P16	4	92	4	92	4	92
P17	4	92	4	92	4	92
P18	3	67	4	92	3	83

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 15: Aspectos Metodológicos-Didácticos Directivos.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Ahora al observar el criterio que tienen los directivos sobre las tareas en los aspectos metodológico y didáctico en ciertas preguntas contrastan con lo que indican los docentes como es el caso de la preguntas 5, 6, 18 que tienen que ver con el organizar espacio en el aula, elaboración de material pedagógico y utilización de las tic's. Respectivamente la calificación es 75%, 75% y 65%.

Vinculándolo con el nivel de formación se considera que se necesita mayor formación. En el caso del uso de las tíc's se avizora que hacen falta implementos en los colegios para que estos sean aplicados con mayor frecuencia.

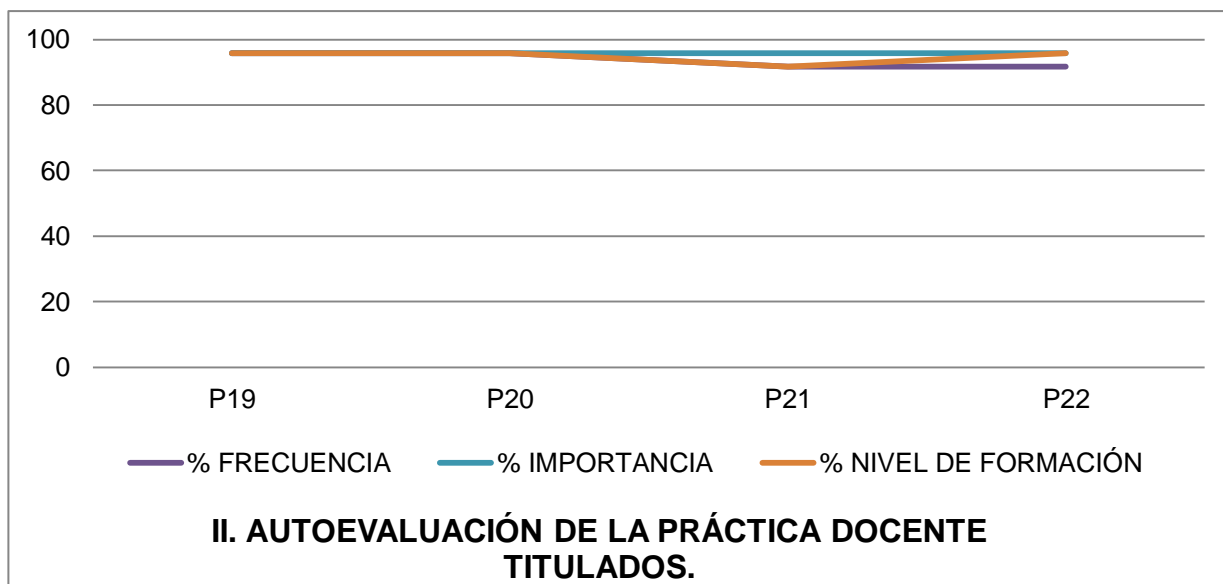
3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Tabla 25: Autoevaluación Práctica Docente Titulados.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	96	4	96	4	96
P20	4	96	4	96	4	96
P21	4	92	4	96	4	92
P22	4	92	4	96	4	96

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 16: Autoevaluación Práctica Docente Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

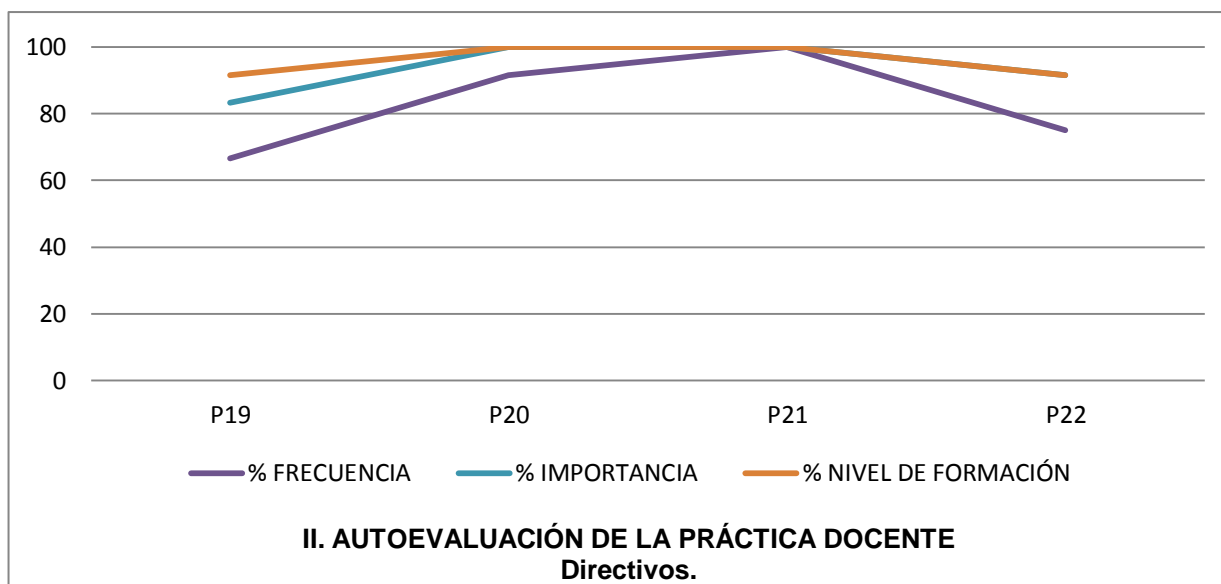
Como exponen los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. En el aspecto de las practicas docentes consideran que realizan las mismas entre un 92% y un 96%, la importancia que ellos dan a las mismas es de un 96% y de igual manera el nivel de formación que ellos poseen van de un 92% a un 96%.

Tabla 26: Autoevaluación de la práctica Docente Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	67	3	83	4	92
P20	4	92	4	100	4	100
P21	4	100	4	100	4	100
P22	3	75	4	92	4	92

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 17: Autoevaluación de la Práctica Docente Directivos.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En el gráfico y en la tabla que corresponde a los directivos y como ellos ven la labor que realizan sus docentes sobre todo en la práctica. Se puede observar que este criterio con el de los titulados se contraponen, logrando un poco más objetividad en los resultados.

En la pregunta 19 y 22 existe la constante de que la calificación es menor en frecuencia, importancia y nivel de formación. Sobre todo en el caso de la frecuencia. En las que se obtiene 67% y 75% respectivamente. Hay que recordar, la pregunta 19 se refiere a la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia y la pregunta 22 hace referencia a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica de la materia.

Se puede decir analizando los resultados de los titulados y los directivos que los docentes experimentan una excesiva confianza en sí mismo, pues no realizan tareas de autoevaluación y autoanálisis de sus conocimientos.

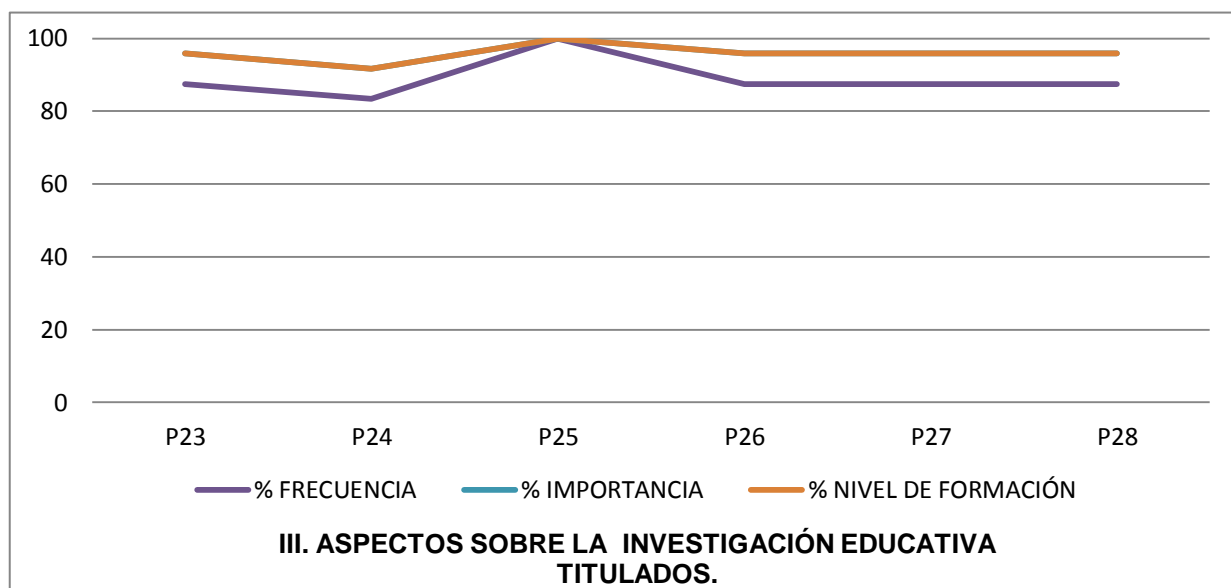
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 27: Aspectos Sobre la Investigación Educativa Titulados.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	96	4	96
P24	3	83	4	92	4	92
P25	4	100	4	100	4	100
P26	4	88	4	96	4	96
P27	4	88	4	96	4	96
P28	4	88	4	96	4	96

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 18: Aspectos Sobre la Investigación Educativa Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

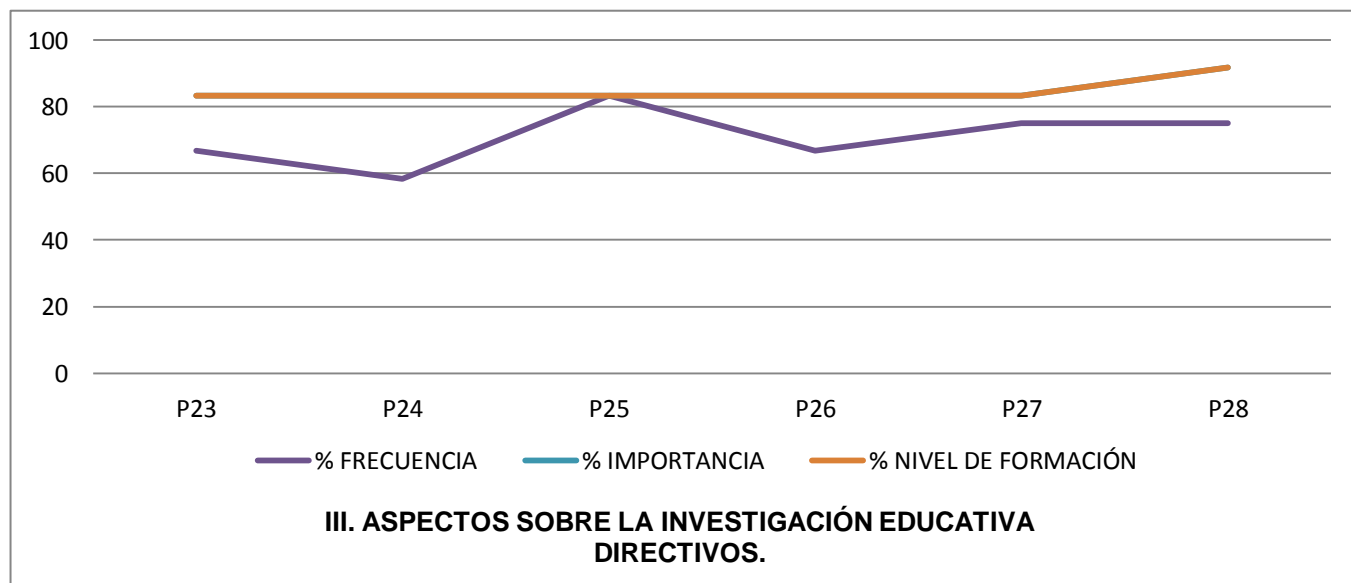
Se puede observar que en estas preguntas los titulados han respondido con entre un 83% a un 100% de frecuencia con la que realizan estas tareas. La importancia que ellos dan a las mismas está entre un 92% y el 100% al igual que al nivel de formación que creen tener.

Tabla 28: Aspectos Sobre la Investigación Educativa Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	67	3	83	3	83
P24	2	58	3	83	3	83
P25	3	83	3	83	3	83
P26	3	67	3	83	3	83
P27	3	75	3	83	3	83
P28	3	75	4	92	4	92

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 19: Aspectos Sobre la Investigación Educativa Directivos.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Los resultados que se obtienen de los directivos en comparación con la evaluación de sus empleados son contradictorios a las respuestas anteriores dadas por los titulados. En este gráfico y tabla se pueden ver promedios relativamente bajos en relación a la frecuencia con la que se realizan.

En la pregunta 23, 24, 26, 27 y 28 que hablan sobre la investigación, si participan en procesos investigativos en el campo de la educación, si evalúan, diseñan programas de investigación, etc. Se observa que en la 23 existe un 67% de frecuencia con que conducen una investigación relacionada a la labor docente, pero sin embargo los directivos consideran que sus docentes tienen una preparación del 83% que equivale al número 3 considerado como bastante.

En la pregunta 24 habla sobre la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, el resultado es de un 58%, sin embargo los directivos consideran la preparación de un 83%.

En la pregunta 26 que hace referencia a diseñar programas, acciones e instrumentos consideran con un 67% de frecuencia, sin embargo es bastante importante y tienen el nivel de formación.

Como conclusión se considera que los docentes están preparados para desempeñarse en el campo de la investigación educativa, pero no las realiza con mucha frecuencia, esto puede deberse a que no existen políticas investigativas en las instituciones educativas.

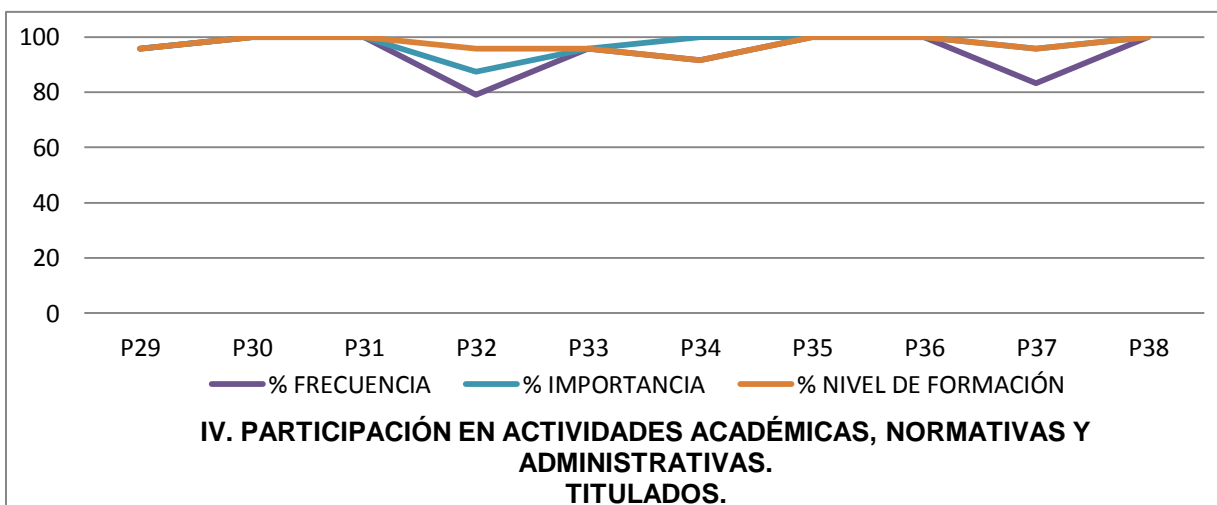
3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Tabla 29: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas. Titulados.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	96	4	96	4	96
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	79	4	88	4	96
P33	4	96	4	96	4	96
P34	4	92	4	100	4	92
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	100	4	100	4	100
P37	3	83	4	96	4	96
P38	4	100	4	100	4	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 20: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas. Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En las respuestas dadas por los titulados de acuerdo con las actividades académicas, normativas y administrativas observamos que en la pregunta 32 que se refiere a ejercer funciones administrativas tienen un resultado del 72% en la frecuencia, en importancia el 88% que se refiere a que es muy importante y en el nivel de formación el resultado es del 96%. Lo

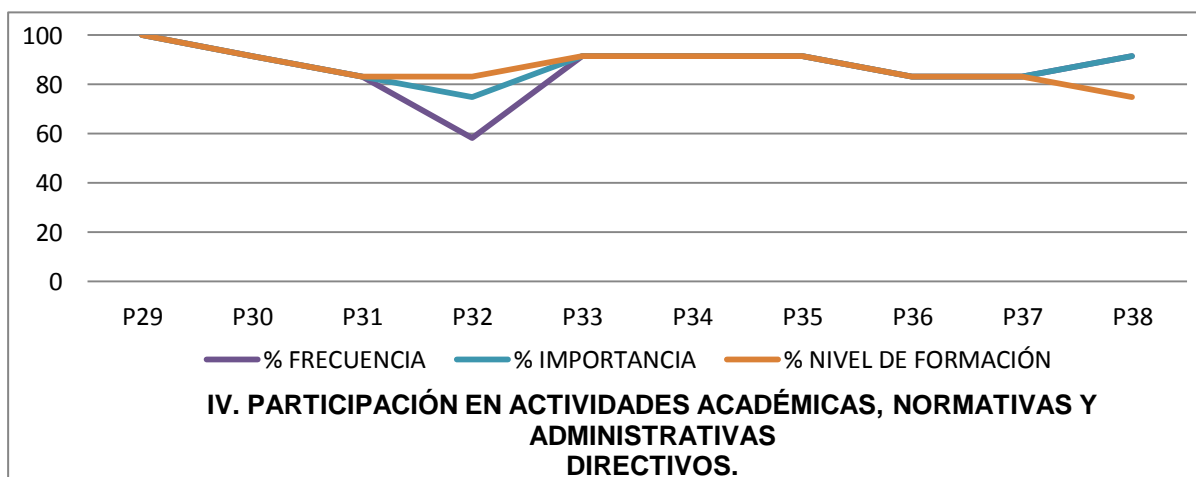
cual quiere decir que los docentes se sienten capacitados para realizar funciones administrativas, pero en el día a día no realizan estas tareas con frecuencia, pues no les compete, simplemente se dedican a la docencia.

Tabla 30: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas. Directivos.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	92	4	92	4	92
P31	3	83	3	83	3	83
P32	2	58	3	75	3	83
P33	4	92	4	92	4	92
P34	4	92	4	92	4	92
P35	4	92	4	92	4	92
P36	3	83	3	83	3	83
P37	3	83	3	83	3	83
P38	4	92	4	92	3	75

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas. Directivos.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Al igual que en las tablas de los docentes, los directivos consideran que las actividades administrativas no son realizadas con frecuencia a lo cual califican con un 58%, consideran su

nivel de importancia en un 75%, y también que sus docentes están capacitados para asumir estas responsabilidades administrativas.

Algo que me llama la atención es el nivel de importancia con que los directivos califican a los docentes sobre el conocimiento y aplicación del manual de convivencia, pues lo califican con un 75%. Indicando que les hace falta a los docentes formación en este campo.

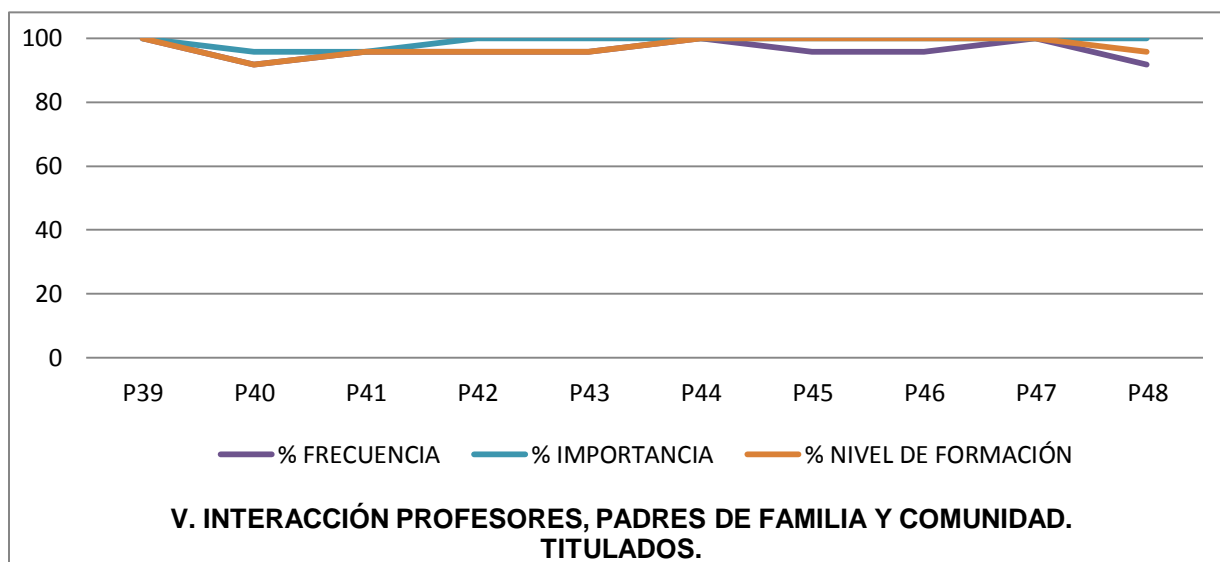
3.4.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla 31: Interacción profesores, padres de familia y comunidad. Titulados.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	100	4	100	4	100
P40	4	92	4	96	4	92
P41	4	96	4	96	4	96
P42	4	96	4	100	4	96
P43	4	96	4	100	4	96
P44	4	100	4	100	4	100
P45	4	96	4	100	4	100
P46	4	96	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	92	4	100	4	96

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad. Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

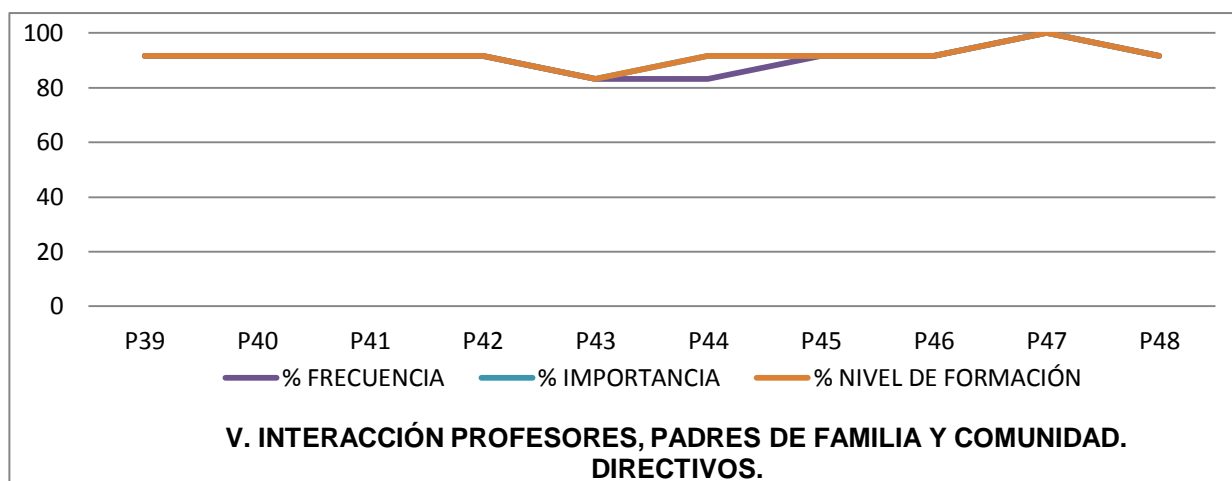
En este segmento de interacción de los docentes con los padres de familia y la comunidad se observa que estas van de un 83% a un 100% en la frecuencia con que se las realiza. A igual que con el nivel de formación y la importancia que estas tienen. Lo cual enfoca que estas tareas que realizan los maestros son altamente importantes.

Tabla 32: interacción profesores, padres de familia y comunidad. Directivos.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	92	4	92	4	92
P40	4	92	4	92	4	92
P41	4	92	4	92	4	92
P42	4	92	4	92	4	92
P43	3	83	3	83	3	83
P44	3	83	4	92	4	92
P45	4	92	4	92	4	92
P46	4	92	4	92	4	92
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	92	4	92	4	92

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad. Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Estos gráficos y tablas con la información dotada por los directivos es similar a la que nos ofrecen los titulados. Van de un 83% a un 100% en la frecuencia con que se las realiza. A igual que con el nivel de formación y la importancia que estas tienen. Quiere decir que existe un excelente clima de interacción entre los profesores, directivos, padres de familia y la comunidad.

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

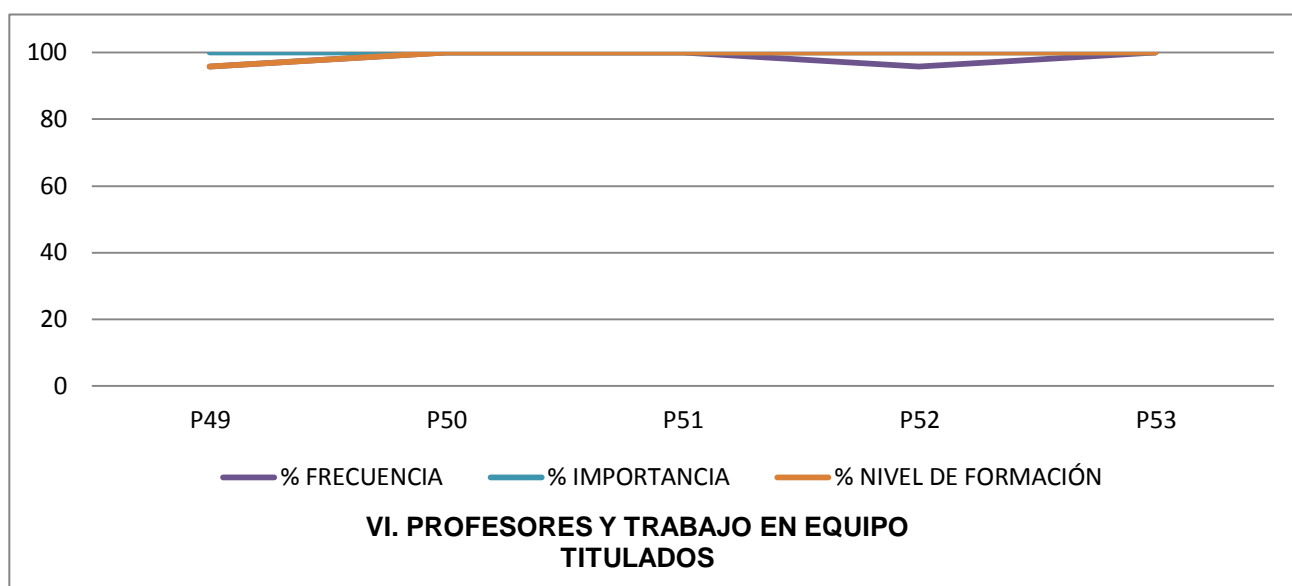
Tabla 33: Profesores y trabajo en equipo. Titulados.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	96	4	100	4	96
P50	4	100	4	100	4	100
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	96	4	100	4	100
P53	4	100	4	100	4	100

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 24: Profesores y trabajo en equipo. Titulados.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

En el análisis de resultados de este cuadro no existe mayor novedad vemos que el los porcentajes indican entre un 96% y 100% de la frecuencia en el trabajo en equipo, consideran que es altamente importante por eso la calificación del 100% y de igual manera se consideran altamente capacitados que el promedio es de 100%.

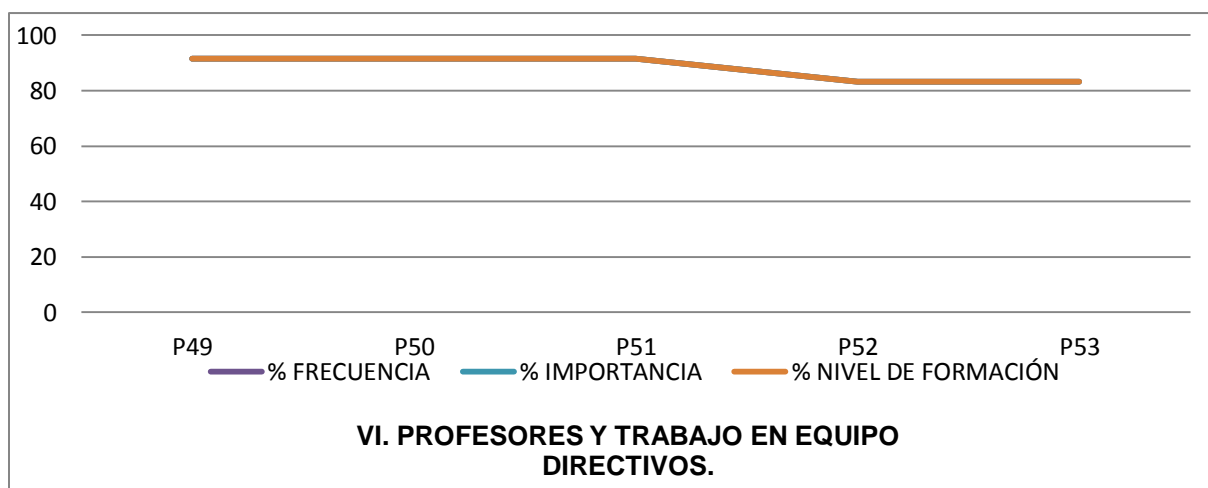
Tabla 34: Profesores y trabajo en equipo. Directivos.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	92	4	92	4	92
P50	4	92	4	92	4	92
P51	4	92	4	92	4	92
P52	3	83	3	83	3	83
P53	3	83	3	83	3	83

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 25: Profesores y trabajo en equipo. Directivos.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

La evaluación que los directivos dan a sus titulados en el campo de trabajo en equipo tiene similitud en algunas preguntas. Pero en su mayoría se maneja en un 83% a un 92% los cuales se encuentran en el parámetro de bastante y altamente. Tanto en frecuencia, importancia y formación.

La diferencia entre ellos es un punto de calificación según el parámetro puesto por la matriz. Pero aun así responde a la uniformidad del proceso y de criterios de ambos.

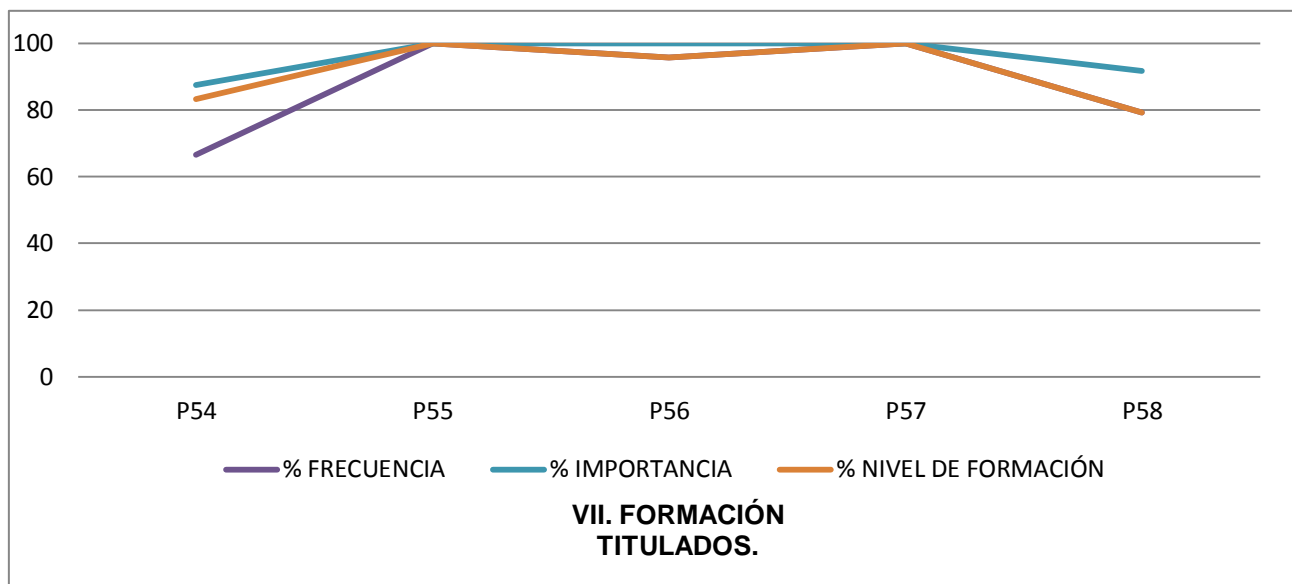
3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 35: Formación.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	67	4	88	3	83
P55	4	100	4	100	4	100
P56	4	96	4	100	4	96
P57	4	100	4	100	4	100
P58	3	79	4	92	3	79

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 26: Formación.



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Se puede observar que las respuestas otorgadas por los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica van encaminadas bajo los parámetros de bastante y altamente.

Si llama bastante la atención la pregunta 54 que hace referencia a la formación recibida por parte del Ministerio de Educación en el cual refleja un 67%. Esta se da porque los titulados trabajan en el área particular y no asisten a este tipo de capacitaciones.

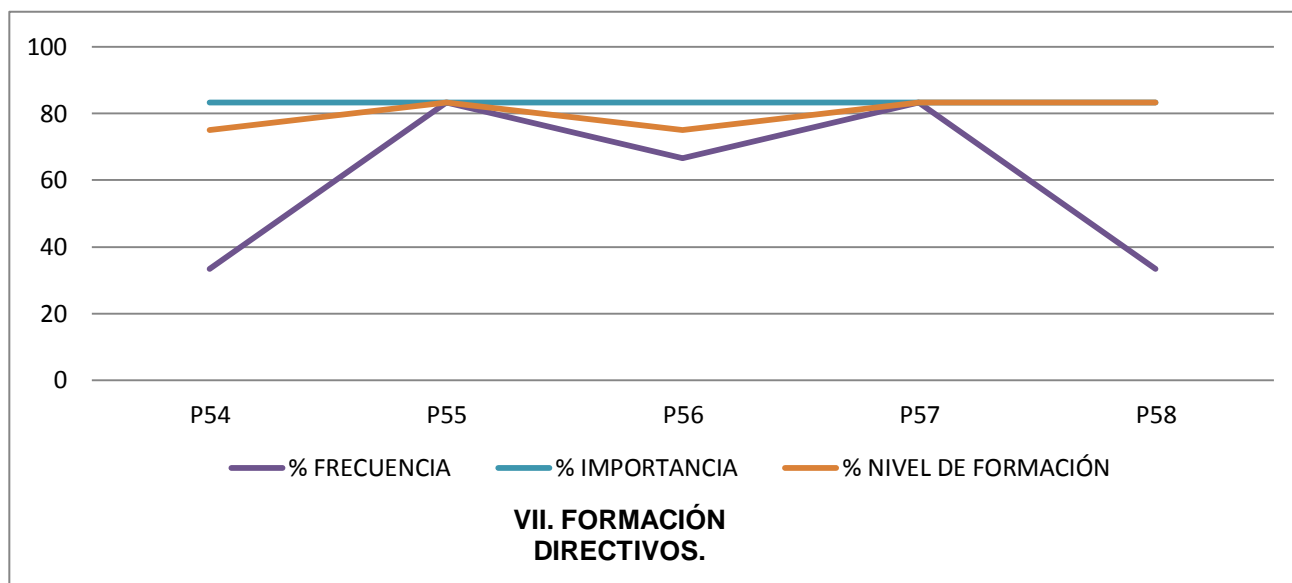
También llama la atención la pregunta 58 la cual hace mención a la capacitación de aprendizaje de una segunda lengua, lo cual refleja una calificación en la de 79% en la frecuencia con la que se la realiza. Esto contrasta con el nivel de formación.

Tabla 36: Formación.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	1	33	3	83	3	75
P55	3	83	3	83	3	83
P56	3	67	3	83	3	75
P57	3	83	3	83	3	83
P58	1	33	3	83	3	83

Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Figura 27: Formación



Fuente: ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.
Elaboración: Rocha Espinoza, Juan José

Es interesante como contrastan algunas respuestas de este segmento con la información dotada por los titulados y la que han otorgado sus directivos. Como ejemplo del mismo es el 33% que se observa en la pregunta 54, que indica el nivel de frecuencia con la que se asiste a las capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación. A eso le agrega un 83% de importancia que ellos consideran.

Otro referente con el 33% ubicándose en el parámetro, nada, en la frecuencia y esto apunta a que los docentes no se encuentran preparándose en el proceso de aprendizaje de una segunda lengua, en el nivel de importancia es considerada con un 83% equivalente a bastante importante.

En la pregunta 56 hace referencia a la asistencia de cursos de actualización de las tic's en la cual arroja como resultado un 67%, que indica que no lo están realizando con frecuencia teniendo un nivel de importancia del 87%.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RCOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.

- Se puede resaltar a simples rasgos que los resultados que los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica contrastan con los que nos dan los directivos encuestados, como por ejemplo en la importancia, formación, frecuencia de las tareas planteadas. Lo cual ayuda a realizar un análisis más objetivo. Es importante saber cómo cada titulado se considera. Así mismo el cual puede tener una imagen perfecta de sí mismo o no haber realizado a conciencia la misma. También es importante hacer referencia como el empleador evalúa de una manera más objetiva a su empleado el cual resalta ciertos rasgos y detalles importantes que logran la diversidad en las respuestas.
- Los niveles de satisfacción de los docentes en los ítems de salario, oportunidad de ascenso en las instituciones educativas, apertura en el campo laboral se encuentran con calificaciones bajas, lo cual es bastante cuestionable. Pero también analizando las opciones de trabajo que el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica les ofrece para ingresar a las mismas, no pasan más allá de docente, directivo y tareas dirigidas.
- Los docentes no han alcanzado ningún título de pregrado y posgrado además del obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja. También observando los resultados en las tareas de formación que deberían de cumplir, se encuentran déficit en el aprendizaje de un segundo idioma y la actualización en la utilización de las tic's. Lo cual es importante para un mejor desempeño de la labor docente y su valor en el mercado laboral.
- Una de las necesidades que tienen las instituciones educativas es tener profesionales especializados en áreas como psicopedagogía, culturas juveniles, etc. Los cuales pueden identificar problemáticas serias en los destinatarios. Y así brindar un mejor servicio a los destinatarios directos e indirectos.

- Los directivos expresan que se debe complementar la formación con capacitaciones en temas como: manejo de conflictos, prevención en el uso de drogas y alcohol, prevención de embarazos en la adolescencia, cultural juveniles, psicología evolutiva. Los cuales lleven a que los docentes puedan desempeñar con mayor precisión la labor con los estudiantes, pues deben de ir de acuerdo con la realidad de los mismos.
- Los titulados no se encuentran satisfechos con la remuneración y las posibilidades de ascenso en sus puestos de trabajo, para lo cual deben de considerar también la tabla de escalafón del docente.

4.2 Recomendaciones.

- Elevar el nivel de formación de los docentes en la actualización e implementación de las TIC's, por medio de capacitaciones continuas. Buscando como objetivo que el docente pueda manejar recursos didácticos que se encuentran en la red y así implementarlos en el aula de clase.
- Elaborar proyectos de capacitación en leguas extranjeras para los docentes, teniendo en cuenta que la competitividad laboral exige un segundo idioma, además para poder obtener una beca en el exterior se toma muy en cuenta el dominar una segunda lengua.
- Elaborar un plan de estudios de cuarto nivel que vaya encaminado a la psicopedagogía, educación especial, gestión educativa. Teniendo en cuenta que las necesidades educativas en estas áreas empujan al sistema y a los docentes a responder a las realidades encontradas en las diferentes instituciones educativas.
- Elaborar un plan de formación que incluya temas como: manejo de conflictos, prevención en el uso de drogas y alcohol, prevención de embarazos en la adolescencia, culturas juveniles, psicología evolutiva. Buscando que el docente identifique las diferentes problemáticas de los estudiantes y así pueda actuar de manera preventiva y no represiva.
- Los titulados deben tomar en cuenta la tabla del escalafón docente del Sistema Educativo Ecuatoriano, el cuál estima un salario según la formación obtenida tanto universitaria, como por medio de cursos dictados por el magisterio. Buscando la motivación debida para capacitarse y especializarse profesionalmente.
- Implementar un plan de capacitación continua que contribuya a formación profesional, logrando que el docente tenga recursos y opciones para realizar tareas en otras ramas de la docencia.

CAPITULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Título de la propuesta.

LA FORMACIÓN PERMANENTE Y LA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL EN LOS
TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

5.2 Justificación.

En vistas de los resultados obtenidos en el estudio realizado a los Titulado de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. Teniendo en cuenta el análisis de los mismo y haber encontrado que: el nivel de satisfacción que los docentes han alcanzado con respecto a su sueldo, posibilidad de ascenso, incursión en otros puestos de trabajo en el área de la educación se encuentran bajos.

Además de esto haber observado que en el ámbito de capacitación permanente y profesionalización en los docentes también existen resultados poco alentadores los cuales influyen en los niveles de satisfacción no sólo del docente, sino también de quienes conforman el escenario de las instituciones educativas (directivos, estudiantes, padres de familia). Lo cual es necesario para la mejora de los servicios que ofrecen las instituciones educativas privadas y estatales.

Se ha optado por elaborar esta propuesta de intervención que tiene como objetivo: *“desarrollar con los docentes programas de formación continua y especialización profesional para la mejora de la labor docente en las instituciones educativas”*.

Se debe tomar en cuenta también que:

“El compromiso de las instituciones universitarias con la formación académica y pedagógica de su personal docente se remonta a la década de 1970, cuando se empezaron a sistematizar en el ámbito mundial los programas de formación docente, esto se ha puesto de manifiesto en innumerables documentos legales, normativas y leyes que pautan las disposiciones pertinentes para que esa formación se realice y se adecúe a las necesidades sociales y a las exigencias de los cambios históricos” (Castro Silva, 1991; Imbernón; 1994; Mialaret, 1986).

También hay que resaltar los estudios realizados por otros autores como: Pestana, 2003, que indica que es un compromiso que han asumido las universidades mas no es un objetivo esencial, por lo cual no se ha profundizado su acción. En Latinoamérica existe el marco jurídico para la realización de programas de formación profesional, sin embargo las Instituciones de Educación Superior que poseen planes reconocidos, políticas concretas y estructuras organizadas idóneas son muy pocas.

Es por lo antes mencionado que se desea elaborar esta propuesta teniendo como antecedentes este conjunto de estudios fundamentales para buscar solución al problema analizado.

5.3 Objetivos.

5.3.1 Objetivo General:

Desarrollar con los docentes programas de formación continua y especialización profesional para la mejora de la labor docente en las instituciones educativas.

5.3.2 Objetivos Específicos:

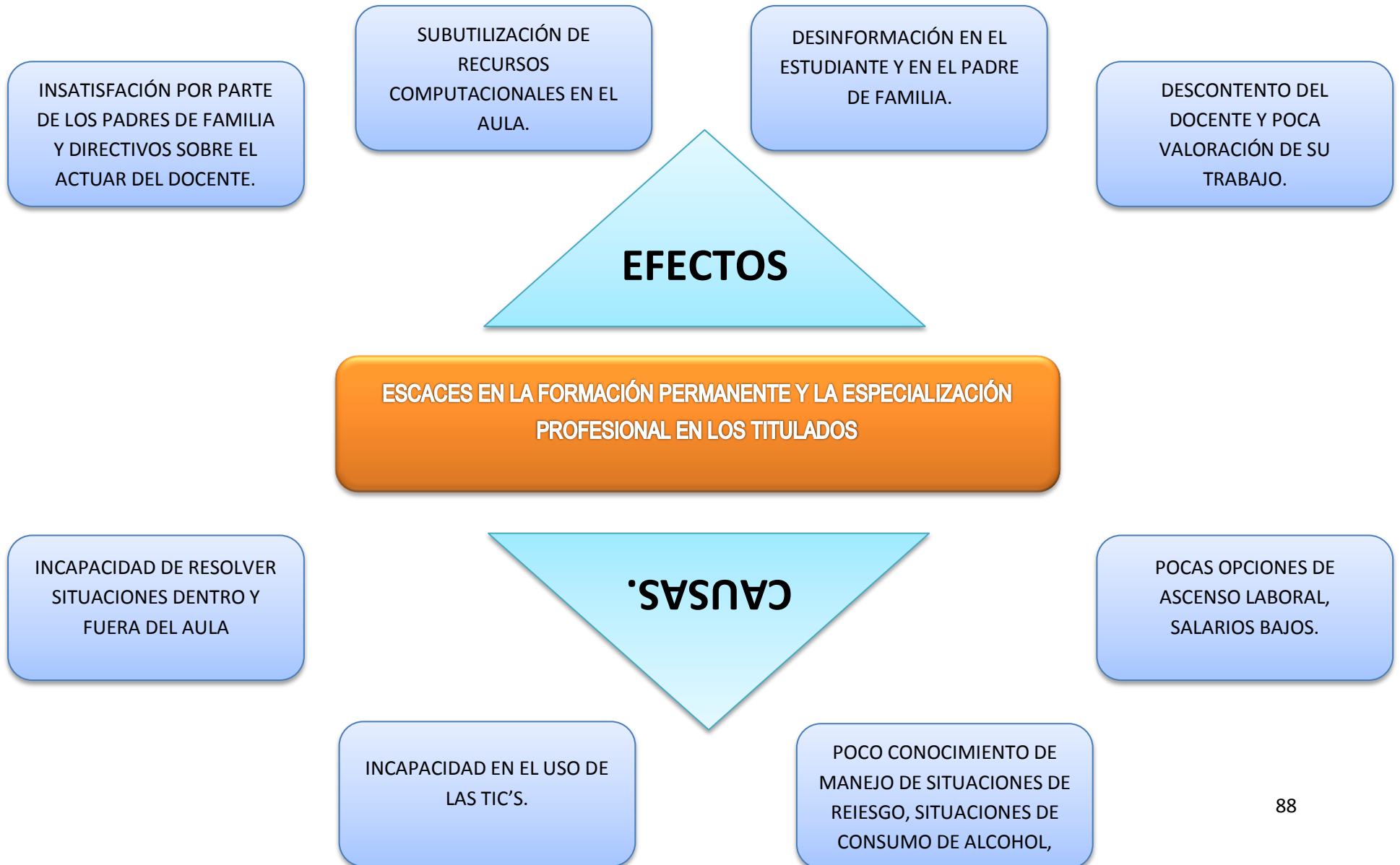
- Elaborar plan de formación permanente en actualización para el docente.
- Aplicar el plan de formación permanente con temas relacionados a las tic's, realidad juvenil, psicología evolutiva, prevención de riesgos, etc.
- Ofertar al docente espacios de especialización profesional por medio de maestrías.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.

5.4.1 Análisis de involucrados.

GRUPOS.	PROBLEMAS PERCIBIDOS.	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA.	CONFLICTOS POTENCIALES.
DOCENTES.	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción salarial. • Insatisfacción con posibilidades de ascenso laboral. • Apertura a otros empleos que tienen relación a la educación. • No existen especialización profesional de cuarto grado. • No existe capacitación en un segundo idioma. • Falta de capacitación en innovación de las Tic's. • Falta de aplicación de las Tic's. 	<ul style="list-style-type: none"> • Canalizar ofertas de formación profesional de cuarto nivel. • Capacitación en innovación de las Tic's. • Capacitación en un segundo idioma. • Mejoramiento profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos. • Falta de voluntad en optar por la capacitación. • Escases de tiempo para poder aplicar la capacitación.
DIRECTIVOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentan con colaboradores que están a falta de capacitación. • Carecen de profesionales de cuarto nivel en psicopedagogía. • Carecen de docentes que estén capacitados en psicología evolutiva, culturas y realidades juveniles, prevención de riesgos, prevención en consumo de drogas y alcohol, manejo de conflictos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en las áreas de: psicología evolutiva, culturas y realidades juveniles, prevención de riesgos, prevención en consumo de drogas y alcohol, manejo de conflictos • Canalizar propuestas de posgrados en psicopedagogía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos. • Falta de voluntad en optar por la capacitación. • Escases de tiempo para poder aplicar la capacitación.

5.4.2 Análisis de problema



5.4.3 Análisis de objetivos

FINES.

OFRECER UN ESPACIO
ATRAYENTE DE FORMACIÓN
PARA EL BENEFICIO DEL
DOCENTE.

DAR HERRAMIENTAS PARA LA
MEJORA DE LA LABOR DEL
DOCENTE DENTRO Y FUERA
DEL AULA

PROFESIONALIZAR A LOS
DOCENTES PARA LA MEJORA DE
SU LABOR EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SATISFACIENDO
LAS NECESIDADES DE LOS
EDUCANDOS, PADRES DE
FAMILIA Y DIRECTIVOS.

MEDIOS.

OBJETIVO ESPERADO:

DESARROLLAR CON LOS DOCENTES PROGRAMAS DE FORMACIÓN
CONTINUA Y ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL PARA LA MEJORA DE LA
LABOR DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

ELABORAR PLAN DE
FORMACIÓN PERMANENTE
PARA EL DOCENTE.

APLICAR EL PLAN DE FORMACIÓN
PERMANENTE CON TEMAS
RELACIONADOS A LAS TIC'S,
REALIDAD JUVENIL, PSICOLOGÍA
EVOLUTIVA, PREVENCIÓN DE
RIESGOS, ETC.

OFERTAR AL DOCENTE
ESPACIOS DE
ESPECIALIZACIÓN
PROFESIONAL POR MEDIO DE
MAESTRÍAS.

5.4.4 Análisis de estrategias

FIN.	PROPOSITO.	PRODUCTO	ACTIVIDAD.
<p>CAPACITAR Y PROFESIONALIZAR A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE SU LABOR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SATISFACIENDO LAS NECESIDADES DE LOS EDUCANDOS, PADRES DE FAMILIA Y DIRECTIVOS.</p>	<p>DESARROLLAR CON LOS DOCENTES PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA Y ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.</p>	<p>1. UTILIZAR Y APLICAR EFICIENTEMENTE LOS CONOCIMIENTOS EN ACTUALIZACIÓN DE LAS TIC'S, REALIDAD JUVENIL, PSICOLOGÍA EDUCATIVA, PREVENCIÓN DE RIESGOS TANTO DENTRO COMO FUERA DEL AULA.</p>	<p>1.1 ELABORAR PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE. 1.2 ELABORAR LOS SUBSIDIOS CORRESPONDIENTES PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE.</p>
		<p>2. CONSOLIDACIÓN DE OFERTAS DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.</p>	<p>1.1 DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN CON DOCENTES LAS OFERTAS DE POSGRADOS QUE OFRECE LA UTPL.</p>

5.5 Plan de acción.

5.5.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO.	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE.	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
Capacitar y profesionalizar a los docentes para la mejora de su labor en las instituciones educativas satisfaciendo las necesidades de los educandos, padres de familia y directivos.	Al finalizar el 2017 el 60% de los docentes titulados de la Carrera Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, comprendidos en los periodos 2007 al 2012 han realizado el plan de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de docentes inscritos en el plan de capacitación. • Certificados otorgados por la UTPL. • Fotografías de las capacitaciones. 	Poco interés por parte de los docentes titulados de la UTPL y mayor interés por docentes titulados de otras universidades.
Desarrollar con los docentes programas de formación continua y especialización profesional.	Al finalizar el 2017 ese 60% de docentes titulados de la Carrera Ciencias de la Educación, mención Educación Básica habría recibido su certificado de capacitación y los niveles de satisfacción son altos.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados otorgados por la UTPL. • Matriz de evaluación de cada módulo. • Estudio de los niveles de satisfacción de los docentes. 	La disertación en el proceso de desarrollo de la capacitación por parte de los docentes por complicaciones laborales, económicas o de interese.
<p>1. Utilizar y aplicar eficientemente los conocimientos en actualización de las tic's, realidad juvenil, psicología educativa, prevención de riesgos tanto dentro como fuera del aula.</p> <p>2. Consolidación de ofertas de especialización profesional.</p>	<p>1.1 Al finalizar el 2017 el 60% de docentes titulados de la Carrera Ciencias de la Educación, mención Educación Básica dentro de su labor docente brinde un mejor servicio a los estudiantes, padres de familia y directivos.</p> <p>2.1 Al finalizar el 2017 existan docentes titulados de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al finalizar cada módulo los docentes elaboraran un proyecto de aplicación de los conocimientos y destrezas adquiridas. • Base de datos de los docentes titulados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, comprendidos en los 	El interés de los docentes sea simplemente el obtener el certificado otorgado por la UTPL y no la capacitación para la mejora de labor.

	Carrera Ciencias de la Educación, mención Educación Básica que hayan optado por seguir una maestría ofertada por a UTPL.	periodos 2007 al 2012 que han optado por la propuesta de posgrados.
<p>1. Elaborar plan de formación docente.</p> <p>2. Elaborar los subsidios correspondientes para la aplicación del plan de formación docente.</p> <p>3. Difusión y socialización con docentes las ofertas de posgrados que ofrece la UTPL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión mediática de la propuesta de capacitación permanente y profesionalización del docente. • Textos de formación virtuales y físicos. • Trípticos y dípticos de la propuesta y el plan de formación. • Plataforma virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> • 40% del presupuesto general destinado para la difusión mediática. • 30% del presupuesto general destinado para la elaboración de textos. • 25% destinados a los sueldos de los capacitadores. • 5% para mantenimiento de la plataforma virtual.. <p>Poca acogida por parte de los titulados a la propuesta de formación afectaría terriblemente al presupuesto realizado.</p>

5.6 Resultados esperados.

Como lo demuestra la matriz del marco lógico de acuerdo a las expectativas de este proyecto se espera que el 60% hasta el año 2017 de los docentes titulados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica opten por la el plan de capacitación y profesionalización del docente, buscando la elevar los niveles de satisfacción del docente y de los que recibe sus servicios.

El certificado otorgado por la UTPL servirá al docente para que forme parte del currículum vitae, mejorando el nivel profesional para que el docente tenga opciones de ascensos y pueda asumir desafíos en otros puestos de trabajos relacionados a la rama de la educación.

5.7 Bibliografía de la propuesta.

- Nancy Pestana, (2003) NUEVAS VISIONES SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE: EL CASO DE LA REESTRUCTURACIÓN DE UN PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35662107>
- Zoila Fuentes, (2011) Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, escuela de Ciencias de la Educación, estudio realizado en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. (Tesis inédita de posgrado). Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.
- *Beatrice Avalos*, (2009) La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

- Nancy Pestana, (2003) NUEVAS VISIONES SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE: EL CASO DE LA REESTRUCTURACIÓN DE UN PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35662107>
- Zoila Fuentes, (2011) Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, escuela de Ciencias de la Educación, estudio realizado en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. (Tesis inédita de posgrado). Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.
- *Beatrice Avalos*, (2009) La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Mauricio León, (2005) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf
- *Denise Vaillant*, (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>
- LEY DE LA JUVENTUD, ECUADOR. 2001.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (Año II -- Quito, Jueves 31 de Marzo del 2011 -- Nº 417)
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (Registro Oficial No 449 -- Lunes 20 de Octubre del 2008 – 3)
- Resultados del Censo 2010, Fascículo Provincia del Tungurahua. Recuperado de http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculos_provinciales/tungurahua.pdf
- Limón, R. R. (12 de 09 de 2006). *Eumed.net*. Obtenido de Eumed.net: www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/1.htm

ANEXOS.

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. **INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):**

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

7. **MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:**

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

8. **SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:**

--	--

9. **EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:**

--

10. **¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:**

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

11. **DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN**

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTPL para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas.



