



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION HISTORIA Y GEOGRAFÍA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Ortiz Jara, Lenin Gualberto

Director: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO PUYO

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Víctor Monfilio Delgado Figueroa

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención Historia y Geografía de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por Ortiz Jara Lenin Gualberto, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014.

f).....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Lenin Gualberto Ortiz Jara, declaro ser el autor del presente trabajo de fin de “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención Historia y Geografía de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Víctor Monfilio Delgado Figueroa director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en 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”

f.....
Autor: Ortiz Jara Lenin Gualberto
Cédula 1802293595

DEDICATORIA

Con gusto y orgullo, con gran amor y respeto dedico este trabajo a todas las personas que estuvieron a mi lado en la realización de mi tesis, a Dios mi amigo fiel e incondicional, a mi esposa a mis hijas que sin su apoyo no hubiese llegado a la culminación de mi carrera, al apoyo moral recibido de mis familiares que impulsaron mis deseos a un feliz término.

LENIN

AGRADECIMIENTOS

Con gusto y orgullo, con gran amor y respeto dedico este trabajo a todas las personas que estuvieron a mi lado en la realización de mi tesis, a Dios mi amigo fiel e incondicional, a mi esposa a mis hijos que sin su apoyo no hubiese llegado a la culminación de mi carrera, al apoyo moral recibido de mis familiares que impulsaron mis deseos a un feliz término.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. Síntesis de Material Bibliográfico (artículos científicos).....	5
1.1. El debate sobre las competencias.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa.....	12
1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	14
1.6. Políticas y programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7. Hacia una educación de calidad.....	18
1.8. Propuesta de Plan Nacional de Acción para la Promoción del Trabajo Docente y Productivo Juvenil.....	20
1.9. Agenda hemisférica para generar trabajo decente.....	22
1.10. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.....	24
2. Metodología de la Investigación.....	26
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1. Métodos.....	27
2.2.2. Técnicas.....	28
2.2.3. Instrumentos.....	29
2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y muestra (análisis).....	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	33

3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	34
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	34
3.1.1.2 Edad.....	35
3.1.1.3 Género.....	36
3.1.2. Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2. Tipo de educación donde obtuvo el bachillerato.....	38
3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos.....	39
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.....	40
3.1.3.1. Situación laboral en la que se encuentra el titulado.....	40
3.1.3.2. Años que ejerce la profesión.....	42
3.1.3.3. Trabajos que realiza y forma parte de ingreso económico.....	42
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	43
3.2.1. Años de servicio docente en cada nivel de formación.....	43
3.2.2. Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.....	44
3.2.3. Cargo que ocupa dentro de la institución educativa o empresa.....	45
3.2.4 Tipo de contrato y sostenimiento del establecimiento donde trabaja en la actualidad educativo.....	46
3.2.4.1. Tipo de contrato laboral.....	47
3.2.4.2. Sostenimiento del establecimiento donde labora.....	48
3.2.4.3. Años de enseñanza básica en los que imparte clases.....	48
3.3. Con el título de docente.Cuál es la opción de trabajo?.....	54
3.3.1. Rector o Director.....	54
3.3.2. Gerente ONG.....	55

3.3.3. Consultor educativo.....	57
3.3.4. Cargo Burocrático.....	58
3.3.5. Investigador educativo.....	59
3.3.6. Docente de Educación Básica.....	60
3.3.7. Docente de Bachillerato.....	61
3.3.8. Docente Universitario.....	62
3.3.9. Terapia Psicopedagógica.....	63
3.3.10. Tareas Dirigidas.....	64
3.3.11. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.....	65
3.3.12. Docente en Institutos pedagógicos.....	66
3.4. Satisfacción del titulado respecto a la carrera de docencia.....	67
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	68
3.5.1. Aspectos Metodológicos- didácticos que se desarrolla el titulado.....	70
3.5.2. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente el titulado.....	72
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	76
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	78
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	76
3.5.6. Actividad que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	78
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	79
4. Conclusiones y recomendaciones.....	82
4.1. Conclusiones.....	83
4.2. Recomendaciones.....	83
5. Propuesta de intervención: (Tema)	85
5.1. Justificación.....	86
5.2. Objetivos.....	87
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.....	88
5.3.1. Análisis de involucrados.....	88
5.3.2. Análisis de problema.....	90

5.3.3. Análisis de objetivos.....	91
5.3.4. Análisis alternativas.....	92
5.4. Plan de acción (etapa de planificación).....	93
5.5. Resultados esperados.....	95
5.6. Bibliografía de la propuesta.....	97
5.7. Bibliografía.....	98
Anexos.....	99
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	100
Anexo 2: Oficio entregado a empleadores.....	102
Anexo 3: Modelo de entrevista dirigida a empleadores.....	103
Anexo 4: Modelo de encuesta dirigida a titulados – empleadores.....	104
Anexo 5: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	115
Anexo 6: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).....	119

RESUMEN EJECUTIVO

La universidad proyectada a mejorar la calidad de educación implementa la investigación de titulados y su rol en la sociedad, los beneficios, necesidades y vacíos en su formación universitaria, la adquisición de conocimientos implementados en tecnología y un mundo globalizado; la investigación se realizó a titulados a base de una propuesta para conocer su desarrollo como docente.

La propuesta encaminada a mejorar las competencias de los titulados de la UTPL; posterior a esto se identifican las necesidades y criterios en sus puestos de trabajo para lo cual se realiza una encuesta en los sectores asignados de Gualaquiza, Sucúa, Taisha y Tayusa pertenecientes a la provincia de Morona Santiago, a continuación se procede a elaborar una base de datos que permita identificar mediante análisis estadístico las falencias dentro de sus acciones y metodologías utilizadas. Por consiguiente el problema encontrado es la escasa formación de los titulados que influye en la educación de los cursantes de Educación Básica, utilizando diferentes técnicas se llegara a las raíces para dar posibles soluciones que se incluye en la propuesta de la investigación.

Palabras claves:

Capacitación académica, educación, método profesional, características del trabajo, formación docente.

ABSTRACT

Projected to improve the quality of college education graduate research implements and their role in society , the benefits , needs and gaps in their university education , the acquisition of knowledge and technology implemented in a globalized world, the research was conducted for graduates based on a proposal for its development as a teacher.

The proposal aims to improve the skills of the graduates of UTPL, this post needs and criteria identified in their jobs for which a survey in the sectors assigned Gualaquiza ,Sucúa , Taisha and performed Tayusa belonging to province of Morona Santiago , and then proceeds to develop a database to identify through statistical analysis of the flaws in their actions and methodologies used. Therefore the problem encountered is the lack of training of graduates influencing the education of trainees of Basic Education, using different techniques to reach the roots to provide possible solutions included in the research proposal .

KEYWORDS:

Workshop, analysis,academictraining, education, professional, methodological, job characteristics, teacher training.

INTRODUCCION

En 1976 surge en Loja-Ecuador una modalidad de estudio universitaria diferente, pionera hasta ese momento en Latinoamérica. Hoy en día la universidad se enfoca en nuevos retos como coparticipe de una educación con niveles de calidad, la cual incide en el presente de los titulados y la educación misma, mejorando los estándares de competencias e investigación, como respuesta a la demanda de una sociedad globalizada con nuevos adelantos tecnológicos y científicos.

La Universidad inicia un ciclo con la búsqueda de los titulados y su presente profesional, laboral y su rol en la sociedad, con lo cual implica su pasado educativo refrendado por la universidad y su referente educativo presente, en sus actividades diarias, así como sus conocimientos plenos en la educación nacional.

El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

Es importante para la universidad conocer la situación laboral y desarrollo profesional de sus titulados, ya que por medio de estos estudios investigativos se puede determinar las necesidades que presentan los titulados en sus puestos de trabajo, de esta forma se retroalimentará el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Conocer las falencias del sistema educativo con lo cual permitirá a los educadores considerar las posibles capacitaciones que mejoren las características profesionales.

El presente trabajo dispone de recursos materiales, humanos, económicos y de la acción del investigador con el levantamiento de información en el lugar de trabajo de los titulados, que nos ha permitido conocer la realidad y su entorno social.

La predisposición existente en el desarrollo de la investigación, contemplo un procedimiento de acercamiento de forma eficiente con los titulados.

El objetivo general:

Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la licenciatura en ciencias de la educación en la mención de educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El desarrollo de una metodología adecuada para que los titulados en la universidad puedan mejorar sus conocimientos de forma idónea al desarrollo de las tecnologías.

Los objetivos específicos:

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

Mediante el conocimiento de las necesidades de los titulados de la universidad se pudo establecer las características con las que salieron una vez egresados y las necesidades que presentan una vez insertados en sistema laboral de acuerdo a su profesión.

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

La interpretación de los resultados obtenidos permitió conocer el tipo de capacitación que han considerado realizar para complementar sus conocimientos universitarios.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.

Una vez conocidos los resultados se pudo correlacionar ciertos criterios para poder determinar la formación académica con la actividad laboral.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

La importancia de las tareas docentes que se evidencio desde el punto de vista del docente y desde el punto de vista del empleador.

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

Desarrollar la investigación, establecer e identificar las causas y efectos dentro del problema, mismos que, permitirán proponer objetivos que deberán cumplirse. Todo esto bajo un esquema de marco lógico donde se contempla a todos los involucrados, una planificación e indicadores que permitirán medir el progreso.

1. SINTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRAFICO

1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso L., Fernández C y Nyssen J., 2009)

La incorporación al mercado de trabajo juvenil es insuficiente, las carreras científico – técnicas tienen mayores facilidades de inserción laboral, pero dentro de este contexto se comienza a evidenciar la dificultad por encontrar trabajo.

En años pasados las empresas realizaban búsqueda de jóvenes deseosos de trabajo en las universidades, las facultades que tenían carreras afines a sus procesos de producción, esta situación ha ido cambiando hasta que en la actualidad los estudiantes entran a las empresas a través de becas y posteriores contratos en prácticas, dentro de un modelo de inserción.

Este conocimiento debe estimular de tal forma que le encamine hacia una carrera profesional de acuerdo a sus gustos y preferencias basándose en sus capacidades cognoscitivas y prácticas. Ya dentro de la universidad el estado ecuatoriano ha creado programas de iniciación laboral como “MI PRIMER EMPLEO” asignado a estudiantes universitarios en niveles superiores próximos a obtener el título de licenciado en Ciencias de la Educación.

.
Las carreras de ciencias sociales, jurídicas, la licenciatura en administración de empresas y dirección de empresas, economía y derecho permiten una inserción desigual, existen criterios de estudiantes que tuvieron que trabajar por mucho tiempo sin ninguna paga o tan solo por adquirir experiencia, otros estudiantes tuvieron que utilizar el título obtenido de diversas formas para conseguir trabajo pero que tiene nada que ver con la carrera estudiada.

Otra parte de criterios dentro de la sociedad indica que una vez terminado sus estudios tratan de ubicarse en cargos públicos como única opción para poder realizar una carrera a fin a lo que estudiaron, sin embargo existen muchas persona que aspiran a obtener un puesto y son pocos quienes lo consiguen.

Los egresados se encuentran en una situación muy precaria por las frustraciones que sienten al saber que aun después de graduados tienen que depender de su familia y

no pueden gozar de una independencia. Los métodos utilizados para encontrar trabajo son diversos, pero hay que acotar que; la web donde se publican oportunidades de empleos van ganando terreno, la revisión de perfiles universitarios se los realiza por internet, aunque también dentro del campo de la contratación existe las bolsas de empleo y centros de orientación de las universidades,

Hay que destacar que los puestos de trabajo en las ramas de docencia dependen de una selección, misma que se fundamenta en meritocracia, es decir que el más idóneo obtendrá un trabajo. En poblaciones apartadas de la ciudad es complicado, puesto que: existe muchas personas preparadas y las oportunidades son accesibles para quienes poseen un título profesional.

Las empresas valoran que un becario ya graduado haya tenido un buen rendimiento dentro de la empresa, la promoción interna para un puesto de trabajo es una de las estrategias utilizadas para tener que realizar procesos de selección externa.

Los titulados con maestrías muchas veces desprecian las funciones encomendadas, estos casos se dan cuando el magister tiene experiencia laboral y es muy joven, existe discordancia entre sus conocimientos y la realidad que vive la empresa, por esta razón la promoción interna es importante, puesto que se conoce el talento humano que se posee dentro de las filas.

Los docentes que laboran en lugares alejados pretenden mejorar sus conocimientos y buscar nuevos títulos, al contrario la desmotivación es parte de la inconformidad que tienen al ver que sus esfuerzos no son reconocidos, los titulados con títulos de cuarto nivel ven una diferencia económica insipiente e insuficiente

Las entrevistas personales son muy importantes a la hora de seleccionar al personal adecuado e idóneo, se debe de tomar a la ligera la contratación de personal que se encontrara a cargo de un proceso o incluso actividades de relevancia dentro del proceso de producción y en el caso de la educación en el proceso educativo.

La utilización de alumnos en áreas de las empresas para que realicen sus prácticas es un factor que termina de convencer a los empleadores, debido a; la cantidad de horas y de la importancia que los chicos ponen. El escepticismo es muy generalizado en todos los sectores donde se encuentran becarios o practicantes.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, 2009)

Los objetivos planteados para la realización del estudio consistió en la indagación de las experiencias, vivencias, actitudes y situaciones que tuvieron los titulados superiores con relación a los obstáculos que encontraron y los factores que les permitieron facilitar su inserción en el campo laboral.

Los valores rescatados del estudio tienen que ver directamente con la evolución del mercado de trabajo y las posibles ofertas de trabajo, considerando que las ofertas son de carácter público y privada.

Se analiza las limitaciones y las posibilidades que encuentran las mujeres y los hombres a su ingreso al mercado, las expectativas y estrategias que se han tomado, teniendo en cuenta las capacidades de cada una de las personas. Se toman en cuenta los ámbitos geográficos en donde se encuentran ubicados cada uno de los centros que generan empleo.

Los resultados se pueden observar al identificar la brecha que existe entre la universidad y el mundo del trabajo.

Los encuestados describen claramente la gran dificultad sentida al momento de realizar una inserción rápida y satisfactoria en campo laboral debido al constante requerimiento de mayor experiencia, la edad avanzada con la que se termina los estudios o el mismo desconocimiento del mundo laboral.

Los resultados muestran la valoración negativa que los titulados tienen de la formación universitaria, mismos que favorecen a los procesos de inserción laboral. Los titulados pretenden alcanzar un logro que supere sus expectativas, pero, una vez establecidos en su trabajo aparecen una serie de carencias actitudinales por la carencia de logros alcanzados, se puede observar la inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios.

Aparentemente los titulados pretenden realizar el menor esfuerzo posible durante su carrera universitaria, una vez terminado sus estudios se encuentran que les embargan los sentimientos de miedo por encontrarse seguros de los conocimientos adquiridos, el temor y la inhibición hacen presa fácil de la persona que pretende llegar a un puesto en una organización.

De todos los aspectos estudiados referentes a la parte social y al individuo en sí, se puede determinar que en la consecución de un empleo, los factores personales o actitudinales aparecen en primer lugar en importancia, es decir se toma muy en cuenta la actitud con que se busca un trabajo, es por ello que el aspirante sobrevalora la entrevista personal y busca un elemento que le permita sustentar de mejor forma su conocimiento, tratando de capacitarse o de prepararse en otros idiomas con lo que extendería mejor sus posibilidades ante las posibilidades de otras personas. De esta manera la entrevista sería solo un paso al conseguir un empleo y se lo trataría como la actividad esencial en el proceso de selección.

La mayoría de los titulados se expresan de forma negativa respecto a la universidad y de forma general de todos los estudios superiores. Mediante este análisis se determina que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, los indicadores son tomados como un reflejo del criterio de los evaluados ya que ellos consideran que es irrelevante el pensum académico para la búsqueda de un empleo, adicional a esto consideran que la experiencia que se requiera se lo debe conseguir dentro de las labores diarias.

Dentro de los criterios de personas tituladas se tienen también un criterio positivo de personas que han realizados sus post grados como es el caso de las maestrías, quienes enuncian que se capacitan y adquieren conocimiento para realizar mejoras y corregir errores que se llevan a cabo dentro de su trabajo, es decir, corregir el efecto de la teoría en los estudios de pre grado. De esta forma ellos tratan de seguir manteniendo un criterio elitista que le designe dentro de un grupo como los mejores. Existen criterios que se desprenden de este estudio, el desconocimiento y la poca valoración que se da a las nuevas competencias profesionales que son requeridas en un mercado laboral, carreras que tienen que ver con la flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo, se ha encontrado que el conocimiento y la valoración de estas competencias es alto.

1.3. La inserción profesional de los docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado (Avalos B, Enero 2009)

Mediante la imagen de un triángulo, con el docente en uno de los vértices, el profesor cuenta con una visión particular de su trabajo y su sentido de misión o tarea, este se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial.

Desde los vértices del triángulo confluyen hasta formar un nuevo profesional, mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y políticas referidos a la enseñanza y a la calidad.

Los contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio profesional se los ve reflejados en los relatos de muchos de los profesores que inician su carrera, los docentes que respecto a su formación universitaria dentro de los diversos lugares de trabajo, tiene que acoplarse a distintos sistemas de trabajo, dentro de esto se pone mucha atención a la socialización del profesor en la inserción y su efecto sobre la configuración de y reconfiguración de la identidad profesional.

También se toma muy en cuenta la macro política y el contexto social que afectan a todo los procesos de socialización del profesor. Desde el punto de vista evolutivo del conocimiento, el docente comenzara a realizar cambios dentro de la toma de decisiones tanto en el ámbito educativo con sus alumnos y en la forma de comportamiento dentro del conglomerado de maestros y compañeros de trabajo.

La construcción de identidad profesional y la micro política de las instituciones escolares se dos temas que van muy de la mano, ya que la relación es directa. Según, Manuel Castells (1997) dice que la identidad de los actores sociales se refiere a su alma o esencia con la que nacen si “al proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismo en su estrecha relación con otras personas y grupos”.

Uno de los elementos de la construcción de la identidad es el gran referente social compartido como por ejemplo la cultura, relaciones de género o similares; es decir, depende del entorno donde se encuentre ubicado la institución educativa, se

diferenciaran distintos tipos de comportamiento de los alumnos, compañeros profesores y sociedad que rodea, por la cultura, costumbres que tengan en el sector lo cual modificara los criterios. Muchas experiencias de cambio son tomadas dentro del centro de educativo inicial, con los primeros retos por alcanzar los objetivos planteados, los medios físicos, tecnológicos, técnicos, humanos que se encuentren disponibles dentro de la institución permitirán alcanzar de forma integral el asentamiento de los conocimientos.

La intervención de los profesores antiguos en la institución dentro de la inducción de los nuevos es primordial, ya que ellos marcan la pauta del camino a seguir, indicando también las políticas que se manejan dentro del establecimiento.

Lo ideal dentro de la inducción sería que el profesor guía determine el sendero correcto y sin mayores inconvenientes, pero todos aceptan estos criterios, en vista de que se sienten amenazados y por esta razón dificultan el trabajo del nuevo integrante, poniéndole trabas, obstáculos en su desempeño.

Se puede tomar en cuenta el caso de profesores de educación parvulario y básica que describen la relación que tienen con los niños y lo definen en términos de una relación maternal, especialmente si advierten la falta de apoyo a los niños en sus hogares, otros profesores se definen como un instrumento mediador dentro del procesos de aprendizaje de los niños. Los profesores de educación media definen la relación con sus alumnos en términos más igualitarios, pero reconocen la contraposición que existe. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en demanda de nuevas demandas contextuales.

Dentro de los centros escolares se deben tomar distintas acciones para poder orientar a los profesores que ingresen, una de las estrategias sería el acompañar al docente en sus primeras clases, brindar la información necesaria sobre el centro educativo y las políticas, la asignación de un profesor para que sea referente y mentor de aquel se inicia. Se recomienda realizar reuniones periódicas de profesores recién ingresados a centros escolares de un distrito o localidad geográfica. Para que todo el proceso de ingreso sea idóneo el maestro nuevo debe contar con una visión modificada de tal forma que el entusiasmo y la motivación sea parte esencial dentro de la carrera que inicia.

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

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo explican que es calidad educativa.

Se identifica a la educación de calidad, primero analizando el tipo de sociedad que queremos tener, por la situación que obtendremos una educación de calidad en la medida de los objetivos y metas que se alcancen.

Hay que tomar en cuenta que la calidad es subjetiva y que cada uno de los criterios de las personas es válido. La educación de calidad va ligada directamente con el conocimiento que se quiere brindar a una sociedad que carece de iniciativa para determinar qué tipo de educación desea.

Se debe determinar que son estándares de calidad.- es otra cosa que los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, se los puede tomar como señalamientos de carácter público que delimitan metas para obtener la educación de calidad.

Existen diferentes estándares de calidad, así por ejemplo se puede hablar de los estándares aplicados a los estudiantes, que evalúan el conocimiento y como ejecutar ese saber, y si se habla de los estándares del profesorado se habla de los que el docente debe hacer para que los estudiantes alcancen los conocimientos deseados.

Si se aplican estándares a las escuelas es porque se quiere referir a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados deseados.

Los estándares que se encuentran desarrollando en el Ministerio de Educación y ser ejecutados en el sistema de educación nacional son tres: estándares de aprendizaje, de desempeño profesional y de gestión escolar.

Los estándares son muy necesarios puesto que se consideran como la estrategia idónea para el mejoramiento de la calidad educativa, el tener claro que debo aprender en cada uno de los niveles y como hacer o desarrollar el cocimiento adquirido es el parámetro que debe tener en cuenta el gobierno para tener clara la ruta a seguir para alcanzar los objetivos a media y largo plazo.

Hasta el momento dentro del país se han realizado estudios que permitanocer cuánto se avanza y si los objetivos o las metas se están cumpliendo, nunca nadie se preocupó de establecer indicadores de satisfacción o de eficacia o eficiencia que dentro de un periodo de tiempo me permitan conocer si se toman o las decisiones correctas.

Existen personas que están de acuerdo con el establecimientos de estándares en el sistema, la resistencia o el miedo causa que aún se pueda alcanzar objetivos básicos comunes en todos los establecimientos educativos sean estos particulares o fiscales.

Los estándares se deben organizar en niveles los cuales se componen de procesos que contienen a su vez a las dimensiones y estos a los estándares generales y al final los estándares específicos. Para llegar a la estandarización en toda la extensión del país, primero se desarrolla la sistematización de experiencia, formulación de propuestas de estándares, visitas a instituciones educativas, organización de talleres técnicos, consultas a actores del sistema educativo, consulta a académicos, técnicos y especialistas en el área educativa, incorporación de sugerencias y presentación y socialización de los estándares educativos.

De la misma manera se debe establecer docentes de calidad que son controlados bajo estándares, de esta forma se forma un sistema completo al tener una estructura de calidad con actores de calidad quienes formaran estudiantes con características que día a día mejoraran, puesto que sabrán en que se están equivocando y se realizaran las correcciones por la retroalimentación que se desarrollará cada cierto periodo.

1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (JurgenWeller, marzo 2006)

Una tensión que existe es la valoración que los jóvenes dan al trabajo, considerado este como la piedra angular para el desarrollo personal.

Las diversas experiencias laborales iniciales provoca dentro de las expectativas del trabajador, amenazas de despido, ingresos bajos, acoso sexual, malos tratos, etc., este punto considera fuertemente el desconocimiento que tiene el joven dentro del aspecto laboral, el cambio abrupto de pasar de una aula hacia el lugar de trabajo causa un impacto psicológico en las aspiraciones.

Aparentemente existe la relación, a mayor preparación educativa se dificulta la posibilidad de encontrar trabajo estable, para lo cual se debe considerar que la productividad de los estados latinoamericanos se desarrollan de forma inadecuada en cuanto a la economía se refiere.

Se establece como posible solución a este ítem el poder considerar programas de inclusión laboral con rubros que cubran las necesidades y también incluyendo tutores para soporte intelectual.

Las tensiones que se generan por las aspiraciones que tienen los jóvenes y la realidad que viven dentro del mercado laboral, el mejoramiento del nivel de vida personal y familiar por parte del individuo.

El incremento de mercado laboral para el género femenino y alcanzar el reconocimiento de la sociedad dentro del desarrollo del país, son criterios que son zaceados en su totalidad, en consecuencia se puede decir que: el mercado laboral requiere un plazo largo para el cumplimiento de aspiraciones de los jóvenes; sobre todo si se trata de alcanzar altos niveles de estudios.

La deserción estudiantil por bajos ingresos económicos de las familias, causa que los alumnos puedan retomar los estudios y estos caigan en un campo donde los empleadores pueden aprovechar la mano de obra con bajos estándares de capacitación.

.

El incremento de mujeres que desean superarse en el ámbito laboral marca una brecha más amplia con respecto a las mujeres que desarrollan labores del hogar, sin embargo la baja educación formal causa que el porcentaje de mujeres profesionales desempleadas sea muy alta que de sus comenarios masculinos, para hacer referencia se toma en cuenta el porcentaje de mujeres sin alto grado de estudios de edades de entre los 13 años o más que tienen la capacidad de encontrar trabajo con mayor facilidad.

La capacidad de poder ejercer las labores diarias como un trabajador de una empresa/industria y continuar los estudios al mismo tiempo se refleja dentro de un análisis estadístico elaborado en el año 1990 a 2002, los jóvenes de 15 a 19, de 20 a 24, de 25 a 29 años de edad trabajan y estudian con un porcentaje evaluado del 26,6% a 34,5%, de 14,9% a 19,9% y de 7,7% a 11,1% respectivamente.

Al identificar la existencia de muchos jóvenes-adultos que abandonan los estudios superiores por tener que cumplir con jornadas de trabajo extenuantes y extensas.

Para esta situación se establecen estrategias que estipulen programas de empleo en tiempos donde el estudiante puede trabajar, como lo es en las vacaciones o inclusive en horarios de trabajo acotadas a las horas de clases.

La exigencia de experiencia dentro de los conocidos currículos, causa que el joven busque trabajo con la finalidad de adquirir dicho requerimiento siendo este víctima de muchos abusos por parte de empleadores, sin duda es uno de los factores predominantes a la hora de encontrar empleo.

Otra forma de adquirir experiencia es la de realizar diferentes tipos de capacitación con el objetivo de adquirir experiencia en una área específica con lo que mejoraría la empleabilidad del solicitante, por otro lado la existencia de programas para la inserción que permitan adquirir experiencia benefician a los jóvenes aspirantes a su primer empleo.

1.6. Políticas y programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M.,2009)

El 27,7% de la población ecuatoriana es considerada joven, con una edad comprendida entre los 18 y 29 años, es decir, uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. Se debe considerar que dentro de toda la población joven los jóvenes más pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Estas situaciones se ven agravadas por el contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que provoca una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados cada vez más marcada en una sociedad que exige mejor calidad en el producto que consume.

El proyecto de integración de los jóvenes al Mercado Laboral, auspiciado por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento, el último de una serie de análisis cualitativos elaborada por la FLACSO y la Universidad Politécnica salesiana sobre los jóvenes en el mercado laboral en el Ecuador, presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento.

La visión que se presenta es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en acceso al mercado de trabajo para todos.

El objetivo que se marca es la de garantizar oportunidades en el acceso al empleo mediante el mejoramiento de sus capacidades y competencias, con la creación de empleo y fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Los principios que se manejan para la inserción laboral son:

La universalidad que consiste en el derecho que tienen los y las jóvenes a un empleo, independiente de su condición sexual, social, etnia, color, lengua, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o situación de salud.

La indivisibilidad que considera el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Considerando un enfoque integrado e integral de la política del empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal.

Igualdad y discriminación hacia los jóvenes que tienen derecho a disfrutar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que se tendrá que enfatizar en los jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y en la eliminación de las disparidades sociales existentes

Eficiencia de acuerdo con los objetivos planteados para alcanzar mejores resultados en la cobertura, calidad y equidad mediante el uso de recursos.

Se toma muy en cuenta los resultados cuantitativos obtenidos por la FLACSO y la UPS sobre la problemática planteada, entre los que destacan:

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad son las tasas más altas de desempleo entre los grupos etarios. Las mujeres jóvenes especialmente afectadas por el desempleo.

La educación de los y las jóvenes está vinculada o se ajusta con las demandas de los empresarios en el mercado.

Hay poco crédito dirigido al emprendimiento de proyectos que presentan los jóvenes visionarios. El análisis desarrollado presenta diversos esquemas que se deben considerar para mejorar la problemática existente.

Se menciona alguno de las posibles acciones a tomar.

Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes.

Programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal.

Programas de capacitación laboral.

Programa de apoyo a micro emprendimientos juveniles.

Programa de empleo urgente.

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

Programas de fortalecimiento Institucional.

1.7. Hacia una educación de calidad (Ballenato, G., 2005)

Dentro de la educación se puede observar distintos actores que forman parte importante dentro de un sistema de calidad educacional, padres, hijos, profesores y alumnos, la administración, los ciudadanos, y la sociedad en conjunto.

Ciertos criterios se mantienen como: el tiempo que disponen los padres, la paciencia agotada de los profesores y el escaso presupuesto.

Se habla insistentemente de mejora de calidad en la educación, que vendrá de la mano de los padres de familia, tal vez del entusiasmo de los profesores y de la motivación de los alumnos

La familia tradicional es constituida por vínculos de sangre, esto se va cambiando por diversas situaciones, como, el incremento sensible de adopciones y vínculos creados por convivencias, hoy en día existen familias monoparentales en la que vive con los niños solo un padre de familia.

Otras familias se forman con parejas que tienen hijos de relaciones anteriores y que terminaron en rupturas. Si de ya la educación es difícil, estos cambios dentro de la estructura se convierten en algo aún más complejo que requiere predisposición, preparación, paciencia y criterio.

El número de hermanos, el sexo, la edad o el orden de nacimiento son factores que intervienen en la conducta del estudiante.

Prestar atención a los niños, esto se considera como uno de los premios que brinda mayores resultados cuando se está con ellos, reprender una conducta inadecuada o incorrecta en búsqueda de un cambio positivo, el ser humano tiene la tendencia a detectar lo que está mal, a centrarse en las fallas, las personas son muy buenas en criticar pero muy malas al reconocer lo que está bien hecho.

El docente tiene tal vez la más difícil tarea, ellos tienen la responsabilidad dentro de su clase para que poder extender los conocimientos, mediante actividades.

La enseñanza es una actividad que genera más estrés. Los profesores se ven expuestos a una gran presión psicológica, la labor compleja sometida a una gran cantidad de reformas educativas, asimilación de nuevas fuentes de conocimiento, además de ser el centro en la sociedad educativa al instruir conocimiento general.

Desmotivados y falta de respeto por los alumnos producida muchas de las veces por los propios padres de familia quienes desautorizan a los docentes, sinónimos de ejemplo en la sociedad difícilmente pudo transmitir respeto si están quemados.

Los padres y los profesores deben realizar esquemas de mejora para llevar una armónica educación, la comunicación eficaz tanto en el entorno familiar como en el escolar, probablemente es la piedra angular en la enseñanza.

Profesores y alumnos son los pilares básicos en los que se sustenta el proceso de mejora, dirigir los estándares al rendimiento y al aprendizaje es una buena estrategia, así como la inclusión de la sociedad en el ámbito educativo.

1.8. Propuesta de Plan Nacional de Acción para la Promoción del Trabajo Docente y Productivo Juvenil(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú, 2008)

El problema del empleo de los jóvenes está vinculado con la situación del empleo de forma general, aunque la diferencia entre estos es la de brindar un buen comienzo a los jóvenes, para darles una trayectoria laboral positiva primero se debe comenzar con la educación, formación o la acumulación de experiencia productiva. Los objetivos que se presentan en el plan son los de facilitar la inserción y la reinserción de laboral de jóvenes al mercado de trabajo.

Se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

La carencia del empleo, la inserción en actividades de baja productividad y la precariedad en la relación laboral constituyen tres de las principales amenazas para los jóvenes.

Altos niveles de rotación del mercado de trabajo peruano afectan en mayor medida a los jóvenes, que consiguen trabajos de corta duración.

El plan contempla una meta importante que es la de reducir la tasa de desempleo juvenil urbano abierto y se basa en la agenda Hemisférica de las Américas 2006 – 2015 elaborada por la OIT, que tuvo respaldo por las delegaciones tripartitas asistentes.

El plan contempla los siguientes enfoques:

Trayectoria de trabajo decente (OIT)

Marco promotor del empleo juvenil, con énfasis en sectores que generan de manera intensiva empleo para los jóvenes.

Mejoramiento de la calidad del capital humano.

Los objetivos específicos dentro del plan son:

Mejorar la calidad de la formación profesional, promover la vinculación con el mundo productivo.

Fortalecer la vinculación de la oferta formativa y la demanda laboral.

Integrar las políticas destinadas a apoyar las iniciativas emprendidas por los jóvenes y desarrollar las competencias específicas para fomentar la formación empresarial de los y las jóvenes.

Promoción de los principios de igualdad de género y oportunidades tendientes a la eliminación de toda forma de discriminación en el mundo laboral.

Las estrategias para el cumplimiento del plan son:

- Empleabilidad juvenil.
- Capacidad emprendedora.
- Igualdad de oportunidades
- Creación de empleo

El monitoreo de del cumplimiento de los objetivos se los realizara de forma semestral para lo cual es importante el establecimiento de indicadores específicos y globales.

Dentro de los cuales se consideran.

Desempleo estructural.

Tasa de desempleo sobre asalariados.

Tasa de desempleo juvenil y cesantía

Déficit de empleo formal.

Desempleo friccional o duración de desempleo

Déficit por falta de educación y de adecuación entre formación y ocupación. etc.

1.9. Agenda hemisférica para generar trabajo decente(OIT, 2006)

El objetivo de establecer la agenda es la de promover una mayor formación y una mejor inserción laboral de a la juventud.

La meta a cumplir es la de en un plazo de 10 años reducir a la mitad el porcentaje de los jóvenes mayores de 15 años que estudia ni trabaja. Los jóvenes que tienen entre 15 a 24 años de edad, nacieron entre 1980 y 1990 es decir es una gran década perdida de Latino América concentrando el 19 % de la población de América Latina y el Caribe es decir, unos 102 millones de habitantes, se puede estimar que se reducirán los porcentajes pero aun así se llegar al 2015 con una población de 105 millones de jóvenes.

En la actualidad unos 57 millones trabajan o desean trabajar, de los cuales 9,5 millones están desempleados, lo que representa el 42 % del desempleo total existente en la región. Existe una estimación de 22 millones de jóvenes que estudian o trabajan de los cuales dos de cada tres son mujeres y de las cuales muchas han sido madres a temprana edad. Jóvenes que claramente se exponen a un riesgo social, debido a su total inactividad.

Los jóvenes que cuentan con trabajo se enfrentan a problemas específicos esto debido a una escasa formación y experiencia laboral, los jóvenes generalmente terminan aceptando los trabajos más precarios.

Se puede tomar en cuenta el ejemplo del porcentaje de afiliados al sistema de seguro social y salud, solo el 10 % son jóvenes. Se anexa una tabla que indica una progresión o tendencia del empleo juvenil en Latino América y el Caribe.

Existe una clase de paradoja, muchos de los jóvenes tienen más años de educación que sus padres y un mayor acceso a la modernidad gracias a las tecnologías de la información.

En teoría esto hace más atractivos al punto de vista de la demanda laboral, pero la realidad es que existen jóvenes con trabajos precarios y mal pagados. Uno de los

mecanismos para generar empleo juvenil es la contratación de empleados que van acompañados de formación, esto se da por medio de contratos especiales que se están ejecutando en algunos países de Latino América, en teoría esta situación mejoraría la aceptación de jóvenes que ingresen a trabajos a corta edad sin perder el desarrollo profesional.

Se establecen estrategias dirigidas a mejorar a las MYPE'S, para que estas generen mayor cantidad de trabajos o empleos.

Se plantea una meta que estima en un plazo de 10 años, mejorar significativamente el porcentaje de trabajadores de las MYPES`s que están cubiertas por políticas y los servicios empresariales de fomento a la productividad y tienen accesos a los mercados.

1.10. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente (Vaillant,D., 2009)

Reformas educativas marcaron los años 80 y 90 en Latino América, la aplicación de sistemas de control, revisión, evaluación de resultados, la revisión por contenidos curriculares, evaluación de resultados obtenidos en el proceso de aprendizaje, aplicación de estrategias para mejorar la equidad, incentivos a maestros, calidad de enseñanza, etc., para mejorar en términos generales la educación.

Los esfuerzos realizados sirven para garantizar un desarrollo educativo sostenido. La falta de continuidad en las políticas docentes, permite que se señale la escasa articulación de la carrera docente, desarrollo profesional y evaluación.

A nivel de Latinoamérica se observa que la rotación de los Ministros de Educación causa una realidad fragmentada donde cada quien hace lo suyo sin escuchar al otro. Es posible crear política de inserción que permitan tener un sistema integral dentro de América Latina.

La valoración que tiene la profesión de docente crea una serie de criterios, entre ellos que se dejaría esta profesión si se tuviera otra oportunidad o que se encuentran con el autoestima muy baja por tener muchas expectativas que se cumplen.

El reconocimiento de la sociedad al trabajo que desarrollan los maestros es esencial para que los ánimos se encuentren bien, sin embargo los mismos profesionales de la educación son participes en la desvalorización de su carrera y se sienten perjudicados por los criterios de quienes acusan de que la carrera está llena de personas con bajos niveles de capacitación ya que tal vez los mejores estudiantes están en otras carreras, pero esto afecta a quienes lo son si a los buenos maestros que tienen que soportar esto.

El aprender a enseñar se considera como un proceso que toma muy en cuenta las experiencias previas de los aspirantes a docentes, esto se adquiere solo como docente si como alumno, adicional se habla mucho de la importancia que tiene la formación inicial que es etapa de preparación formal, con el afán de justificar los criterios que se obtienen en sub procesos de formación profesional Day et al. (2007)

indica que existen cambios significativos según la etapa del profesional, los primeros años de 0 a 3 se evidencia el compromiso del maestro con su supervisor, de 4 a 7 años se observa que los maestros cuentan con una identidad profesional y tienen eficacia en el aula.

De entre los 8 a 15 años existe la etapa de tensiones crecientes y transiciones. De 16 a 23 años los maestros ocupan diversos cargos pero tienen problemas en la motivación, la familia, la salud y se llega a la etapa de 24 a 30 años de actividad la motivación desciende notoriamente el compromiso es cada vez menor, a los 31 años la proximidad de retiro hace que el maestro baje casi en su totalidad su motivación.

En la actualidad la profesión de maestro cuenta con menor cantidad en Latino América, ya que se observa un modelo de nadar o hundirse, para lo cual el docente cuenta con un guía o mentor quien transmita seguridad ante las labores desempeñadas, es muy recomendable que se establezcan políticas para el mejoramiento de la estabilidad y el desarrollo de las buenas prácticas dentro de la profesión de enseñar.

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación es descriptiva, cuantitativa y cualitativa.

Esta investigación es cuantitativa porque se determina la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia con una población de la cual la muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación se pretendió, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o de una forma determinada. De esa forma se desarrolló la investigación siguiendo un patrón establecido que permita evaluar y recolectar los datos necesarios para posterior correlacionarlos y determinar la problemática existente y de la misma forma estimar soluciones basados a la objetividad presentada por los encuestados.

En el presente trabajo, se estudió las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones a efecto de generar el proceso de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente. Esta investigación es descriptiva por que se trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamentales. La tarea de investigación en este caso tuvo las siguientes etapas:

- Descripción del Problema
- Marco Teórico
- Selección de Técnicas de Recolección de Datos
- Categorías de Datos, a fin de facilitar relaciones
- Verificación de validez del instrumento
- Descripción, Análisis e Interpretación de Datos.

En el presente trabajo de investigación se aplicó también el tipo de investigación descriptiva en vista que se realizó un análisis detallado de cada uno de los procesos que se realiza en la investigación.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

La investigación se realizó en el lugar de los hechos "in situ", utilizando fuentes primarias de información, como son, las fichas de ubicación de las personas destinadas a ser evaluadas y mediante una encuesta basadas en preguntas objetivas se determinaría los criterios, necesidades, problemática, aspiraciones, mejoras y desarrollo profesional.

Los datos de interés fueron recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se analizaron los datos originales o primarios.

En la presente investigación se utilizó la investigación de campo, en vista de que se trabajó en el lugar de los hechos, donde conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que se obtuvieron los datos más relevantes a ser analizados como son: titulados y empleadores.

Los investigadores, los encuestados en este caso a los titulados y empleadores, se los considera como los involucrados directos, de la misma manera se puede nombrar la participación de forma indirecta a los tutores que guían en las tareas que deben desarrollarse.

Se consideró como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se consideró como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Los materiales utilizados son: encuestas (empleador y titulados), las ficha de contacto.

2.2.2. Técnicas.

Se realizó una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas a personal de docentes y empleadores, los mismos que son tabulados, graficados y analizados.

Tabulación o cuadro, previo a la tabulación se determinó las categorías en las que se clasificarán las respuestas; luego cuantificó cuántas veces se repiten los datos en cada categoría.

Estudio estadístico de datos, es decir los datos tabulados se preparó con cuadros estadísticos con su respectiva representación gráfica e interpretación de resultados.

Representación tabular y representación gráfica se utilizará para la entrega de resultados.

2.2.3. Instrumentos.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron:

La ficha inicial de contacto, misma que contenía la información esencial del titulado y que permitiría ubicar el lugar donde desarrolla sus actividades diarias.

La encuesta a docentes misma que permitió obtener la información de su desarrollo como profesional y determinar sus expectativas dentro de sus funciones.

El inventario de tareas dirigido al docente y al empleador con el que se determinó de forma específica la forma de trabajar en un ciclo normal de estudios dentro de un año lectivo considerando factores metodológicos, auto evaluativos, investigativos, de participación académicas y administrativas, y de su participación en la sociedad que rodea a los alumnos.

La entrevista dirigida a los empleadores donde se manifiestan los aspectos laborales de forma general de los docentes encuestados y se identifican desde su punto de vista las posibles causas del desarrollo profesional de los titulados.

2.3. Preguntas de investigación.

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de ciencias de la educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con que 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?

2.4. Contexto.

Las escuelas o centros educativos donde fue levantada la información presentaban características similares en cuanto a la población que rodea cada una de las instituciones educativas. Las personas son muy colaboradoras y unidas, la sociedad se preocupa de la educación de sus hijos, sin embargo los medios económicos de la

población son elevados para que se puedan mejorar las instalaciones con medios propios.

Las escuelas presentan necesidades estructurales, humanas, técnicas, etc., es decir existen escuelas totalmente equipadas con todos los medios necesarios como aulas de cómputo de acuerdo a la cantidad de alumnos, los profesores o maestros están en su totalidad contratados como personal de planta. Existe personal que labora años sin que haya realizado una actualización de conocimientos, o técnicas que les permita desarrollar de mejor forma su trabajo.

El ambiente en que se desenvuelven los maestros siempre es de incertidumbre al saber si su estado mejorara con las nuevas políticas o acciones gubernamentales. Hasta el momento la disconformidad de sus sueldos hace que ellos tomen acciones en su beneficio y en el beneficio de los estudiantes.

2.5. Población y Muestra.

La muestra considerada para este estudio fue tomada de todos los titulados de la UTPL a Distancia en mención Educación Básica de años anteriores de los cuales se asignan un total de 7 titulados, y mediante una encuesta a través de un cuestionario se obtuvo la información necesaria para el análisis e interpretación de datos

La cantidad total de encuestados son de 7 titulados y de 7 empleadores dando como total 14 personas que brindaran sus criterios.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1 Recursos Institucionales.

Para la realización del presente trabajo investigativo, se contó con todo el apoyo técnico y la información necesaria de la UTPL y de las escuelas (ciudad de Azogues, Camilo Ponce Enríquez, Miguel de Santiago, Provincia de Pichincha, Lucia Logroño, Daniel Villagómez, Numkui), los docentes y empleadores.

2.6.2 Recursos Humanos.

El recurso humano que se necesitará en la investigación se constituido de personas capaces y conocedoras del ámbito educativo y está constituido por:

Docentes titulados (7), empleadores (7), tutor de tesis, investigador, personal UTPL.

2.6.3 Recursos Materiales.

La presente investigación dispondrá de: Laptop, Impresora, suministros de oficina. Libros, folletos copias de instrumentos, cámara de fotos, grabadora de video, ropa para lluvia, transporte, internet, memorias y discos duros, y vehículo.

2.6.4 Recurso Financiero.

El financiamiento se lo realiza con recursos propios, para la investigación realizada, y se detalla a continuación:

Tabla 1. Total Presupuesto

TOTAL PRESUPUESTO		
N°	DENOMINACIÓN	COSTOS TOTALES
A	Gasto Recursos humanos	670.00
B	Gasto Recursos materiales	609.40
C	Gasto Recursos Tecnológicos	220.00
D	Otros Gastos	165.00
TOTAL GASTOS		1664.40

Fuente: Información investigativa

Elaborado por: Lenin Ortiz

La cifra total necesaria para la operación del proyecto es de dos mil trescientos sesenta y tres dólares con cuarenta centavos \$ 1664,40

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumento.

Se procedió a indicar el propósito de la encuesta y el instrumento que se utilizó, dando una breve explicación de las preguntas que contiene.

El tiempo para la aplicación de la Encuesta a Docentes Titulados fue de 32 minutos, con la aclaración de que él encuestador no labora en un establecimiento educativo, por cuanto ciertos ítems han sido omitidos, señalando que si se está involucrado con la educación.

El tiempo para la encuesta a Empleadores fue de 38 minutos los cuales se ha realizado con la presentación de la encuesta y las características del nuevo perfil del docente, la necesidad de la investigación y el propósito de la investigación que se está realizando, la encuesta cumple con todos los aspectos metodológicos para recabar la información deseada y la tareas que cumple el docente en la actualidad.

Una vez terminada se realizó la entrevista al empleador donde ellos expresaron sus criterios acerca del nuevo perfil del Docente y cuales deberían ser bajo su punto de vista como debería cambiar o mejorar el conocimiento tanto en la época de estudios como en la época laboral.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

Los titulados de la universidad mantienen en forma individual, académica y laboral, características propias de personas con criterio formado y alto espíritu de servicio, con lo cual tomaremos sus aspectos informativos propios de cada uno de ellos, y su información de ninguna forma será igual y por tanto está será variada y diferente entre los titulados.

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

Tabla 2. Nombres Centros Educativos.

ENCUESTADO	NOMBRE CENTRO EDUCATIVO
1	CIUDAD DE AZOGUES
2	CAMILO PONCE ENRIQUEZ
3	MIGUEL DE SANTIAGO
4	PROVINCIA DE PICHINCHA
5	LUCIA LOGROÑO
6	DANIEL VILLAGOMEZ
7	NUMKUI

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

En el cuadro se puede evidenciar cada uno de los centros educativos a los que pertenecen y brindar el servicio de docencia los titulados en mención Educación Básica de la UTPL. Se puede constatar de esta forma la relación directa titulado – establecimiento por lo que se puede decir que el 100% se encuentra trabajando en la actualidad.

Los titulados en la UTPL de Educación Básica cuentan con un empleo que les permite ser parte del sistema productivo y de servicios; las instituciones escolares cuentan dentro de los registros al personal encuestado.

3.1.1.2 Edad

Tabla 3. Edad.

Encuestado	Edad
1	33
2	35
3	32
4	28
5	49
6	35
7	36

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

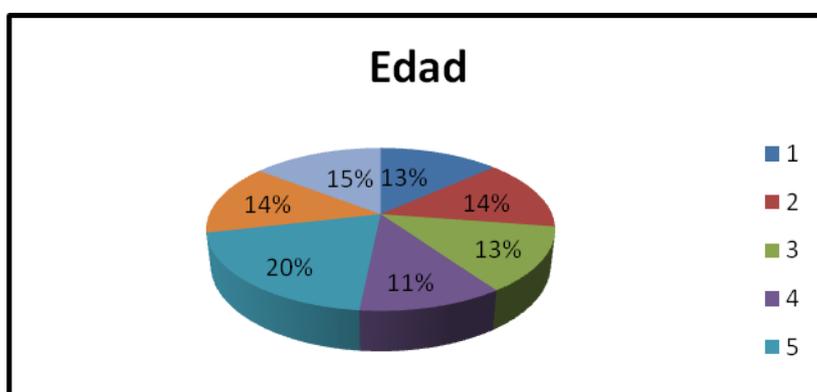


Figura 1: Edad.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 3 y figura 1, del 100% de los titulados se puede constatar que ninguno sobrepasa los 40 años o está debajo de los 30 años, por lo que se mantienen entre este rango. Se evidenció que los alumnos con mayor aceptación por la Docencia Básica están en edades superiores a los 30 años y menores a 40 años, por tanto se puede decir que ha disminuido la aceptación por la carrera en los últimos años, dentro de las investigaciones de inserción laboral se menciona claramente la dificultad de los jóvenes por acceder a trabajos en el medio laboral en países en vías de desarrollo.

3.1.1.3 Genero.

Tabla 4. Genero de encuestados.

P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,5714286
Femenino	5	71,4285714
Contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

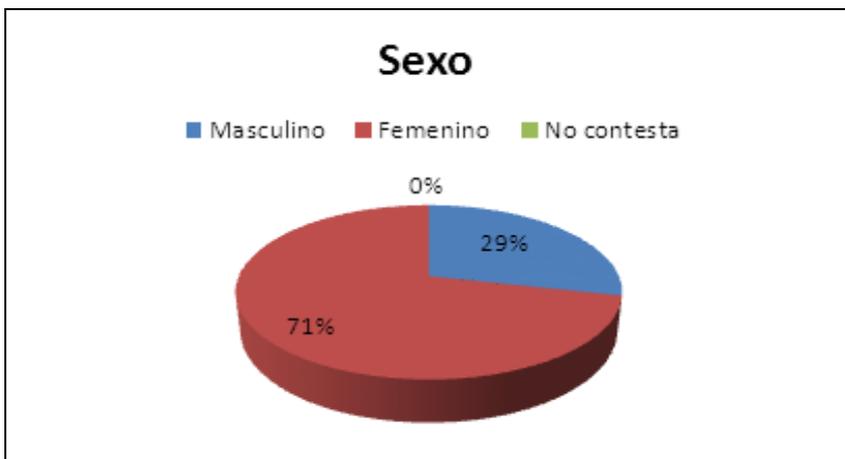


Figura 2: Genero de encuestados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 4 y figura 2, del 100% el 29% pertenecen al sexo masculino y el 71% son del sexo femenino.

De la muestra realizada se puede determinar que la mayor cantidad de docentes titulados en la UTPL a distancia pertenecen al sexo femenino y en menor cantidad los de sexo masculino, como mencionan los estudios realizados la incidencia se basa en la necesidad que tiene cada género es decir los del sexo masculino no piensan en estudiar para una carrera sino en ganar dinero para mantenerse.

3.1.3 Características académicas de los titulados

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

Tabla 5. Sostenimiento de estudios realizados

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	2	28,5714286
Particular	1	14,2857143
Municipal	0	0
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

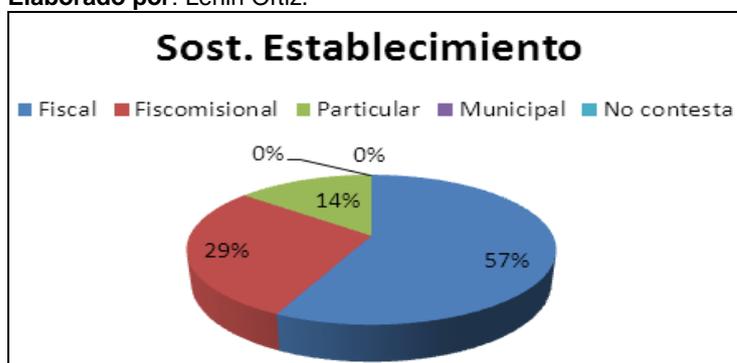


Figura 3: Sostenimiento de estudios realizados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 5 y figura 3, del 100% el 57% de estudios de bachillerato han sido en instituciones fiscales, el 29% han sido realizadas en instituciones fisco misionales y el 14 % ha realizado sus estudios de bachillerato en instituciones particulares. La educación a distancia en docencia básica es asimilada y aceptada en un mayor porcentaje por las personas que estudiaron en instituciones fiscales seguido por las que estudiaron en instituciones fiscomisionales y al final en menor aceptación los que estudiaron en privadas, esto se debe claramente a las posibilidades de viajar a otras ciudades a capacitarse mientras quienes estudiadas en fiscales tendrán que trabajar y pagar sus estudios.

3.1.3.2 Tipo de educación donde obtuvo el bachillerato.

Tabla 6. Tipo de educación en bachillerato.

P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,7142857
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	14,2857143
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

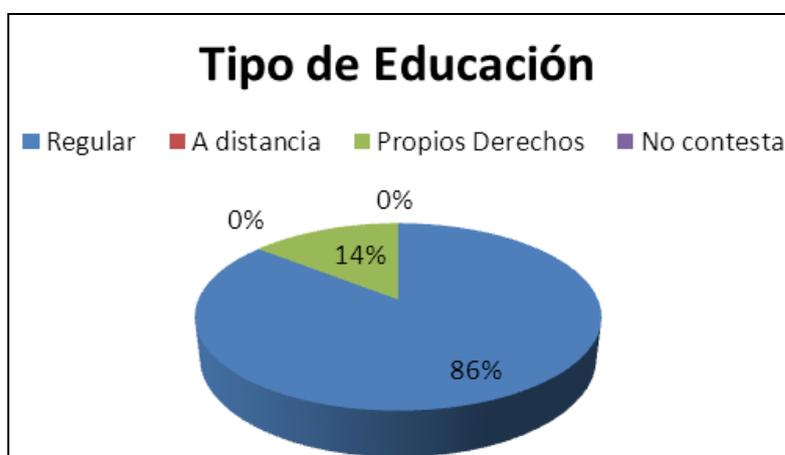


Figura 4: Sostentamiento de estudios realizados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 6 y figura 4, del 100% el 14% de sus estudios de bachillerato han sido por propios derechos, el 86% de sus estudios de bachillerato han sido de tipo regular. La educación a distancia en docencia básica es asimilada y aceptada en un mayor porcentaje por las personas que estudiaron con un tipo de educación regular y otras que estudiaron bajo su propia capacidad económica, en Latino América se observa que los países incrementan apoyo hacia quien tiene menor posibilidad de estudio para que se equipare la igualdad de derechos.

3.1.3.4 Número de títulos universitarios obtenidos.

Tabla 7. Títulos universitarios obtenidos.

P6

Opción	Frecuencia	%
1 TITULO	0	0
2 TITULOS	1	14,2857143
NINGUNO	6	85,7142857
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

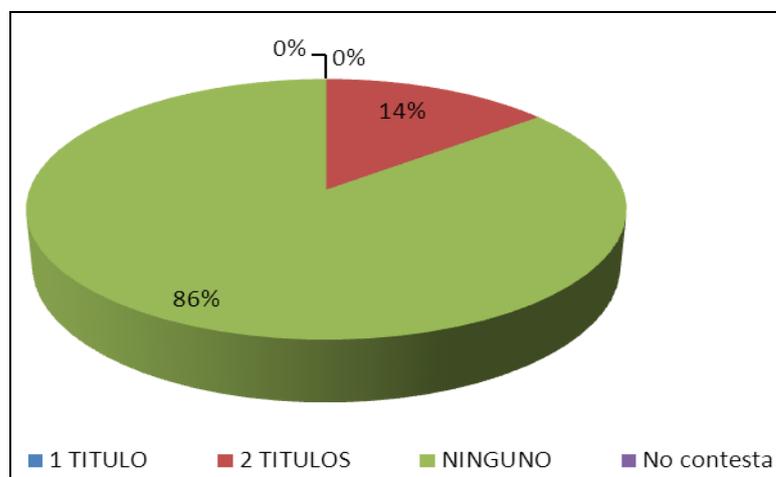


Figura 5: Títulos universitarios obtenidos.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 7 y figura 5, del 100% el 14% indica que obtienen títulos universitarios adicionales al título de la UTPL en ciencias de la educación, seis personas corresponden al 86% indican que no tienen ningún título obtenido posterior al obtenido en la UTPL. La educación en carreras de pregrado y postgrado adicionales de los titulados en la UTPL no capta la atención por diversas razones entre las más claras los costos, distancia al centro educativo y el beneficio casi nulo al finalizar los estudios.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.1.3.1 Situación laboral en la que se encuentra el titulado.

Tabla. 8. Situación Laboral Actual.

P7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100
Puesto R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
Trabaja en la Actu.	0	0
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 06: Situación Laboral Actual.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 8 y figura 6, el 100% indican que trabajan en puestos relacionados con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención Educación Básica. La oferta académica de la UTPL es muy reconocida por las instituciones educativas por lo que el personal titulado ha obtenido con cierta facilidad un puesto de trabajo que corresponde directamente con los estudios realizados, la cantidad de titulados sin empleo en el país es alto por lo que se podría decir que es un gran logro que todos tengan un puesto de trabajo.

3.1.3.2 Años que trabajan en la docencia.

Tabla. 9. Años de ejercer la profesión.

ENCUESTADO	AÑOS DE EJERCER PROFESION
1	7
2	14
3	3
4	9
5	27
6	5
7	5
PROMEDIO	10

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 07: Años de ejercer la profesión.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 9 y figura 7, del 100% el 39% corresponde a los años trabajados por una sola persona, el 33% es la unión de dos docentes y sus años de trabajo por cuanto el 28% restante está dado por cuatro docentes. Se constata un rango amplio en cuanto a años de servicio en docencia básica, de esta manera se puede notar claramente que los titulados aún son muy jóvenes que van adquiriendo experiencia al pasar de los años y es notorio que un elemento con una buena capacitación puede desempeñarse durante muchos años de servicio..

3.1.3.3 Trabajos que realizan y forman parte de ingreso económico para el hogar.

Tabla. 10. Trabajo adicional.

ENCUESTADO	TRABAJO ADICIONAL
1	0
2	0
3	0
4	1
5	1
6	0
7	0

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

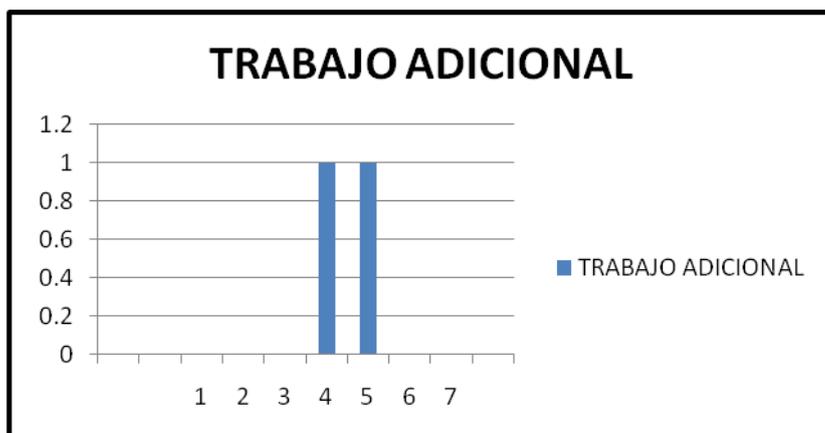


Figura 8: Trabajo adicional

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 10 y figura 8, del 100% el 28% tiene otro tipo de ingreso adicional a la de docencia Básica. De las personas encuestadas solo dos tenían otra ocupación, sin embargo mencionan que el rubro que se les cancela mensualmente no les permite tener una vida acomodada o llena de lujos, es por ello que no pueden continuar los estudios por considerar un gasto innecesario en el lugar donde trabajan.

3.2. Formación académica de los titulados y su relación laboral.

3.2.1 Años de servicio docente en cada nivel de formación.

Tabla. 11. Años de servicio docente por cada nivel de formación.

P11									
E.I.	E.G.B.E.	E.G.B.M.	E.G.B.S.	B.	B.T.	I.T.	S.	ONG.	E.N.F.
0	7	0	0	0	0	0	0	0	0
0	14	0	0	0	0	0	0	0	0
1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	7	2	0	0	0	0	0	0
0	10	10	5	0	0	0	0	0	6
4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	2	3	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

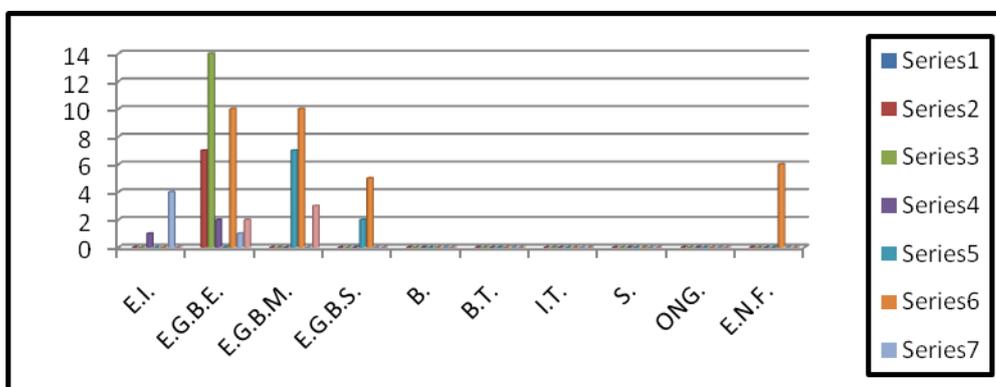


Figura 09: Años de servicio docente por cada nivel de formación.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 11 y figura 9, del 100% el 14% no se encuentra trabajando en Educación General Básica Elemental o Media, existe personas que se desempeñan en las dos áreas de mayor incidencia. Se concluye con el criterio de que la mayoría de titulados han realizado su trabajo en las áreas Básicas Elementales y Básicas Media existiendo una dispersión hacia los demás niveles con poca participación de los docentes, la necesidad de mejorar los niveles básicos ha permitido que los titulados jóvenes y llenos de ganas de trabajar sean empleados con los niños más pequeños.

3.2.2 Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.

Tabla. 12. Establecimientos en que trabaja en la actualidad.

P12

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,4285714
Dos	1	14,2857143
Tres	0	0
Cuatro o más	1	14,2857143
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 10: Establecimientos en que trabaja en la actualidad.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 12 y figura 10, del 100% el 72% indican que trabajan en un solo establecimiento; el 14% indica que labora en dos establecimientos y el 14% restante indica que labora en cuatro o más establecimientos. El porcentaje más alto de los titulados que correspondes a casi tres cuartos del total, trabajan en un solo establecimiento. El porcentaje restante labora en dos o más centros educativos por que mencionan que el dinero que consiguen en un solo lugar de trabajo no es suficiente para mantenerse por ser sostén de familia y las aspiraciones en cuanto a adquisición de bienes es más elevado.

3.2.3. Señale el cargo que ocupa dentro de la institución educativa o empresa.

Tabla. 13.Cargo actual que ocupa.

P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,2857143
Administrativo	1	14,2857143
Docente	5	71,4285714
Operativo	0	0
Otro	0	0
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 11: Cargo actual que ocupa.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 13 y figura 11, del 100% el 72% indican que trabajan como docentes; el 14% indica que labora como directivo y el 14% restante indica que labora en otra actividad relacionada con la docencia. En el país los titulados ingresan directamente a la docencia que estudiaron inicialmente pero como mencionan los encuestados, las propuestas y las aspiraciones económicas hace que su criterio inicial se transforme o mute hacia lo material y se olvidan de los principios con que ingresaron a la carrera docente.

3.2.4 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja.

Tabla. 14. Tipo de contrato laboral.

P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,5714286
Contrato civil	0	0
Contrato L. a	1	14,2857143
Contrato L. a	0	0
Contrato L.	0	0
Contrato L.	1	14,2857143
Contrato L. de	1	14,2857143
Contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 12: Tipo de contrato laboral.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 14 y figura 12, del 100% el 29% contestan la pregunta, el 29% tienen contrato de partida fiscal, el 14% tiene contrato laboral a tiempo parcial, el 14% tiene contrato laboral temporal y el 14% tiene contrato laboral de reemplazo. La mayoría de titulados trabajan sin tener contrato laboral estable, están sujetos a contratos anuales o por periodos de tiempo que define la institución y no pueden realizar una carrera fija. En Ecuador se observa la preocupación de mejorar infraestructura educativa pero se olvidan del bienestar del docente y no se ejecutan normas que protejan de cierta forma que mejore su estabilidad emocional y económica.

3.2.4.1 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja.

Tabla. 15. Sostenimiento del establecimiento.

P15.2

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	85,7142857
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	0	0
Municipal	0	0
Contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

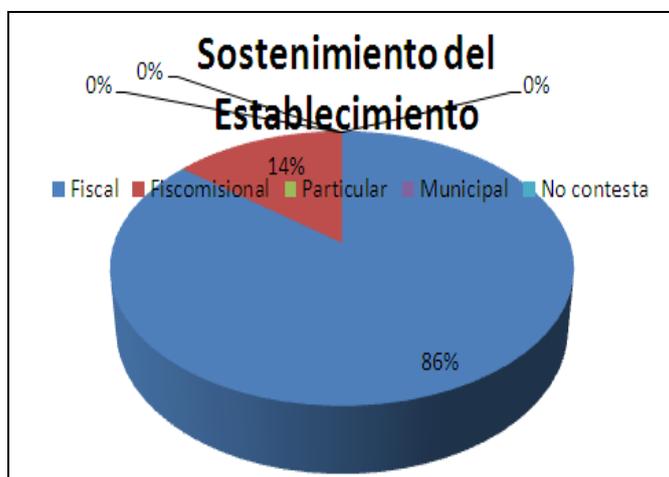


Figura 13: Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 15 y figura 13, del 100% el 86% labora en instituciones de fiscales y el 14% tiene labora en una institución fiscomisional. Se puede decir que los titulados de la UTPL han encontrado un lugar dentro de instituciones del estado y desarrollan sus labores como docentes, sin embargo hay que tomar en cuenta el tiempo que ha transcurrido para que esto suceda, el trabajo mal remunerado y el exceso de trabajo causa que muchos docentes en el país se alejan de su profesión.

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

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

Los valores que se representan en la tabla con:

1 = equivalen a la expresión sí.

2= equivale a la expresión no

0 = no contesta la pregunta el encuestado.

Tabla. 16. Años en que imparten clases los titulados.

P17									
1año	2año	3año	4año	5año	6año	7año	8año	9año	10año
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

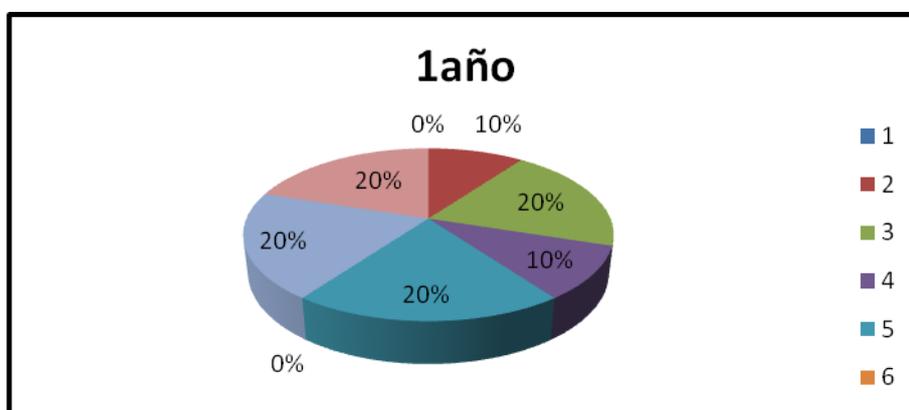


Figura 14: Primer Año.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 14, del 100% el 80% responde que no y el 20% responde que sí tiene experiencia en Educación Básica o Educación Inicial. Casi la totalidad de los titulados ejerce o ha ejercido durante periodos de tiempo prolongados en educación básica, la cantidad de experiencia y de satisfacción personal es lo que compromete al docente para permanecer por varios años en esta fase inicial de estudios.

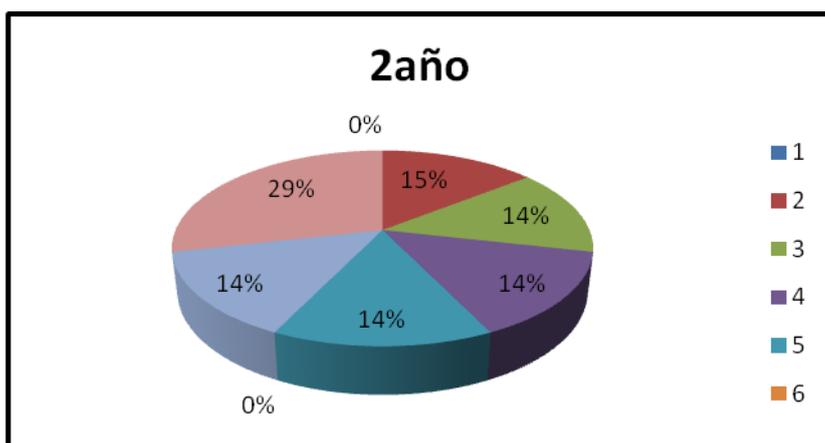


Figura : 15 Segundo año.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 15, del 100% el 29% no participa en este nivel y el 71% indica que sí tiene ninguna experiencia en este nivel y existe una persona que contesta.

La mayoría de encuestados tienen una participación actual en esta sección o nivel de estudios primarios, y por lo que mencionan la dificultad de seguir un estudio progresivo sin tener buenas bases.

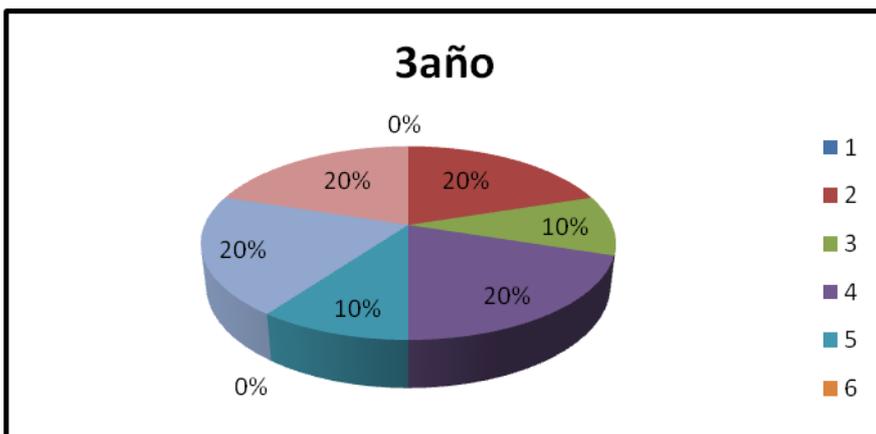


Figura: 16 Tercer año.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación

Visto el cuadro 16 y figura 16, del 100% el 80% no tienen una participación en este nivel de educación y el 20% de los encuestados tienen experiencia en este nivel. Los encuestados han tenido una participación en docencia en tercer nivel de educación básica de forma continua o regular, mencionan los titulados que es necesario rotar en todos los ciclos de educación básica para incrementar la experiencia “no es el mismo comportamiento de un niño de 4 años que un niño de 10 años, su capacidad se incrementa al igual que su curiosidad de aprender”.

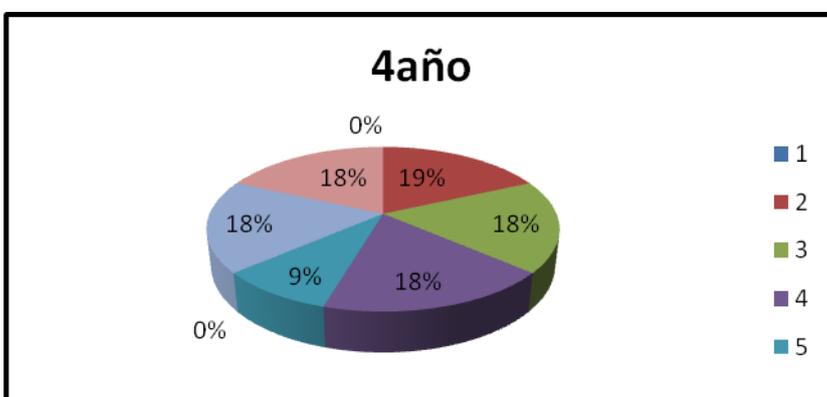


Figura :17 Cuarto año.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 17, del 100% el 91% no tiene experiencia de enseñanza en este nivel de educación, el 9% indica que trabajó en este nivel. El personal de titulados de la UTPL labora con frecuencia en cuarto nivel de Educación Básica, con la rotación existente se pretende manejar el estrés provocado por el trabajo diario.



Figura: 18 Quinto año.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 18, corresponden el 100% el 80% no tiene experiencia en este ciclo de estudios y solo el 20% indica que si ha laborado en este ciclo.

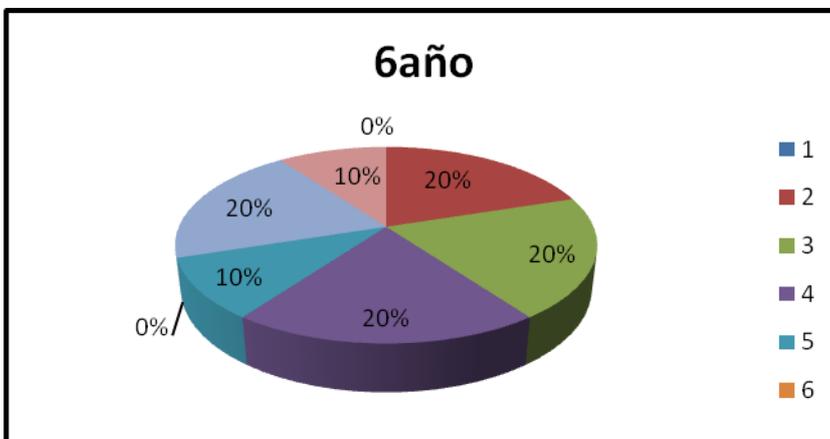


Figura: 19 Sexto año.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 19, corresponden el 100% de los cuales 5 personas tienen experiencia en este nivel educativo, una persona tiene conocimiento en el nivel, una persona responde la pregunta. Una persona ha realizado trabajo de docencia en el sexto nivel o año educativo

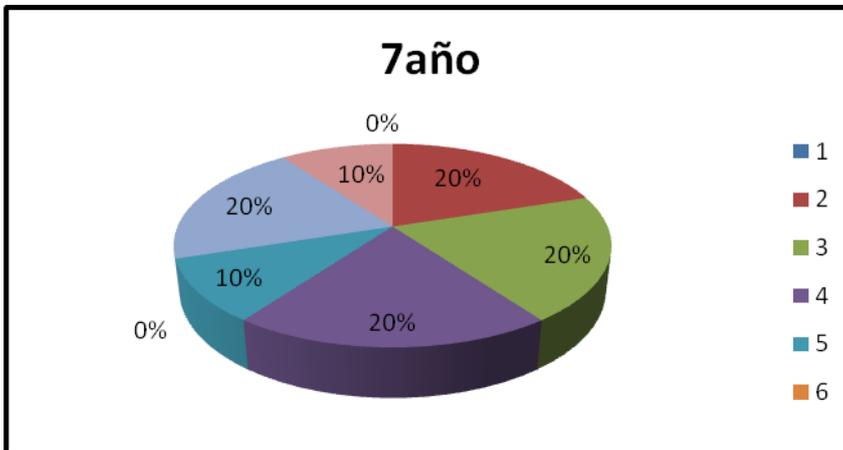


Figura: 20 Séptimo año.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 20, del 100% 4 personas tienen experiencia laboral en este nivel, dos personas si tienen experiencia laboral en este nivel, una persona responde la pregunta. Poca participación en el séptimo nivel de los Titulados de la UTPL, al momento existen dos personas laboran.

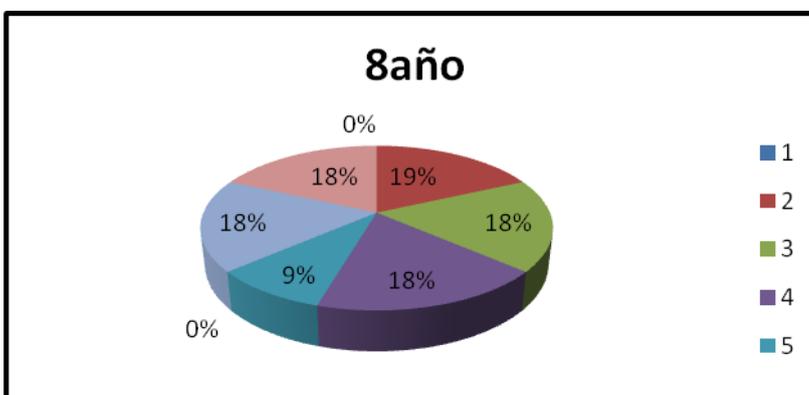


Figura: 21 Octavo año.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 21, del 100% 5 personas tienen experiencia en este nivel, una persona si tiene experiencia en este nivel, una persona contesta la pregunta. La participación de los Titulados de la UTPL en el octavo nivel educativo es el esperado dentro de las instituciones educativas.

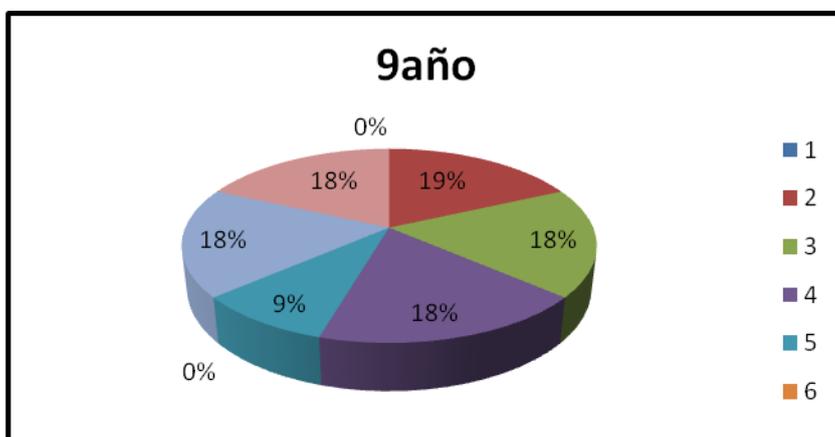


Figura: 22 Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 22, del 100% 5 personas tienen experiencia en este nivel, una persona si tiene experiencia en este nivel, una persona contesta la pregunta. Escasa la participación de los Titulados de la UTPL en el nivel educativo.

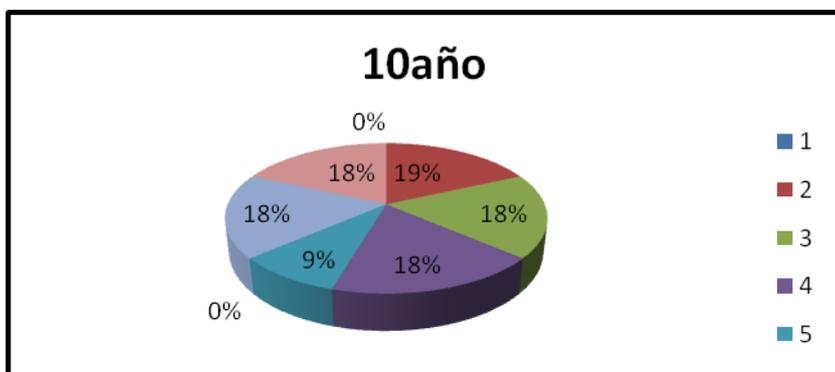


Figura 23 Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 16 y figura 23, del 100% de los cuales 5 personas tienen experiencia en este nivel, una persona si tiene experiencia en este nivel, una persona contesta la pregunta.

Escasa la participación de los Titulados de la UTPL en decimo nivel educativo. Una persona tiene experiencia en este nivel.

De los cuadros y figura revisados se puede decir que, la demanda existente de docentes con mayor frecuencia en los niveles básico elemental, básico medio, en los otros niveles existe personal docente que se desempeña pero no tienen la misma participación en gran porcentaje como en los niveles nombrados.

3.3. Valoración docente de la profesión

3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo al título que posee.

3.3.1.1 Rector – Buena opción de trabajo.

Tabla. 17. Rector o Director.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Mayor opción	1	14,2857143
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

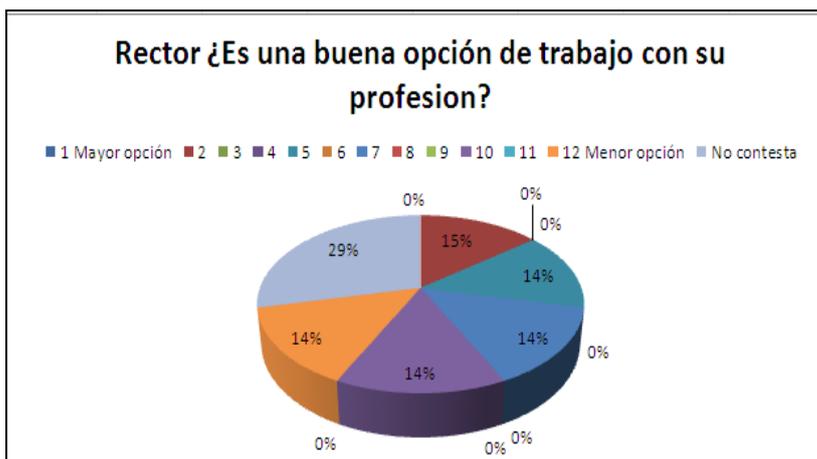


Figura : 24Rector o Director

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 17 y figura 24, corresponden el 100% de los cuales 2 personas que corresponden al 29% contestan, solo una persona considera que sería su segunda opción en cuanto una profesión que alcanzaría con el título e docencia Básica. Ninguna persona considera la opción de rector como un lineamiento a seguir dentro de su profesión como Docente.

3.3.1.2 Gerente – Buena opción de trabajo.

Tabla. 18. Gerente ONG.

P18.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	2	28,5714286
11	1	14,2857143
12 Mer opción	1	14,2857143
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

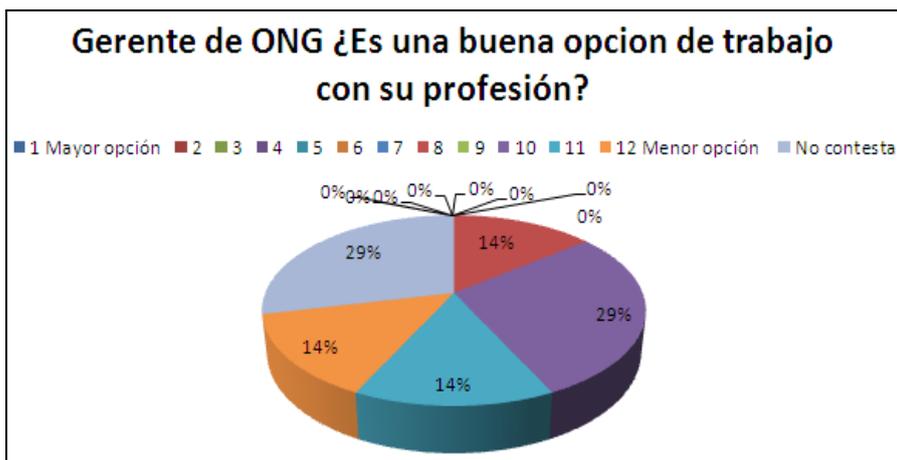


Figura: 25. Gerente ONG.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 18 y figura 25, corresponden el 100% de los cuales 2 personas que corresponden al 29% contestan, solo una persona que representa el 14% considera que sería su segunda opción en cuanto una profesión que alcanzaría con el título e docencia Básica, el resto de encuestados con una 14%, 29% cada u le ubican esta opción de una cuarta opción hacia abajo. Ninguna persona considera ser Gerente de una ONG como un paso a seguir en la carrera de Docencia.

3.3.1.3 Consultor Educativo – Buena opción de trabajo.

Tabla. 19. Consultor Educativo.

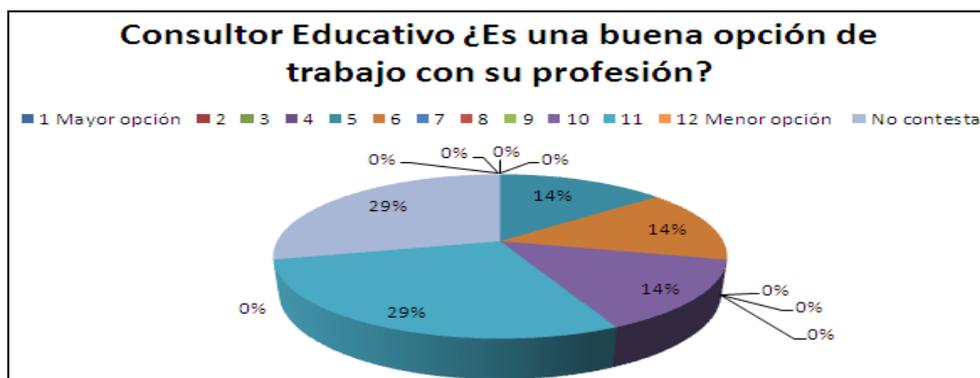
P18.3

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	2	28,5714286
12 Menor opción	0	0
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Figura26: Consultor Educativo



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 19 y figura 26, corresponden el 100% de los cuales 2 personas que corresponden al 29% contestan, Dos personas que corresponden al 29% consideran esta carrera como al opción número once y las otras personas todas con un 14% consideran esta opción como en primer o segundo lugar. Consultor Educativo es una carrera que se considera por los encuestados como una opción que sea del agrado o expectativas para un futuro a corto o largo plazo.

3.3.1.4 Cargo burocrático – Buena opción de trabajo.

Tabla. 20. Cargo Burocrático.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	28,5714286
10	0	0
11	1	14,2857143
12 Menor opción	1	14,2857143
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 27: Cargo Burocrático.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 20 y figura. 27, corresponden el 100% de los cuales 2 personas que corresponden al 29% contestan, dos personas que corresponden al 29% indican que sería una posible opción un cargo burocrático, tres personas consideran que sería una tercera, cuarta y quinta opción este cargo.

El cargo burocrático es una opción que tenga mayoría por parte de los encuestados y le prestan importancia.

3.3.1.5 Investigador educativo – Buena opción de trabajo.

Tabla. 21. Investigador Educativo

P18.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	1	14,2857143
4	0	0
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	2	28,5714286
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

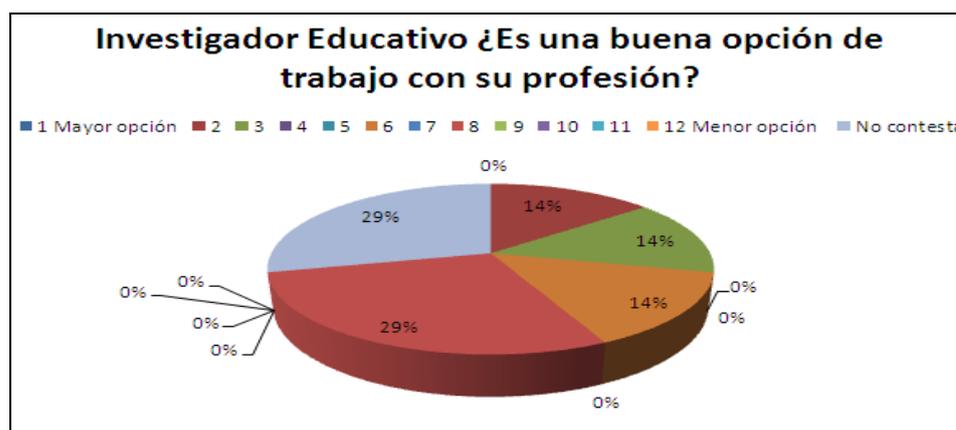


Figura 28: Investigador Educativo.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 21 y figura 28, del 100% el 29% contestan, el 29% le dan valor de importancia a este cargo, el 14% cada uno indican un nivel de importancia de segundo, cuarto y quinto lugar en posibilidades de este tipo de cargos. Ser Investigador Educativo es una carrera que marque una tendencia de aceptación dentro de los docentes de Educación Básica.

3.3.1.6 Docente de E.B. – Buena opción de trabajo.

Tabla. 22. Docente de educación Básica

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	42,857143
2	0	0
3	0	0
4	1	14,285714
5	1	14,285714
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	28,571429
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

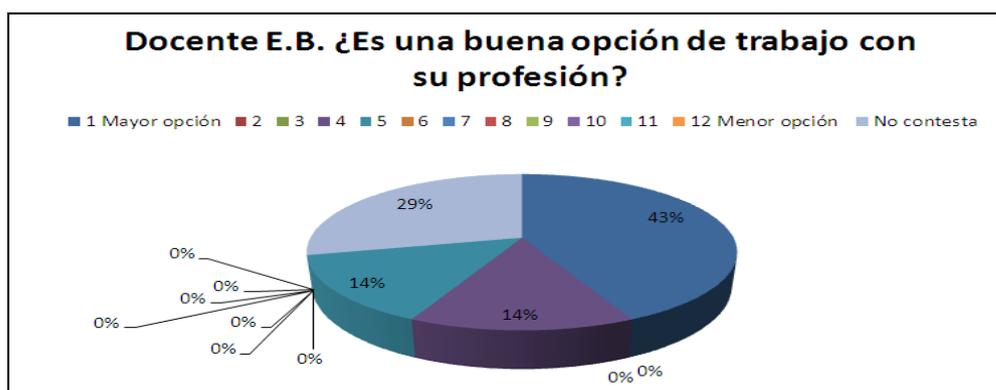


Figura 29: Docente de E.Basica

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 22 y figura 29, del 100% el 43% indican a esta carrera como adecuada, el 29% contestan y el 14% cada uno indican un cuarto y quinto lugar de aceptación.

Mantenerse en la docencia en Educación Básica es el criterio que expresan los titulados de la UTPL con mayor aceptación.

3.3.1.7 Docente de bachillerato – Buena opción de trabajo.

Tabla. 23. Docente de bachillerato.

P18.7

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

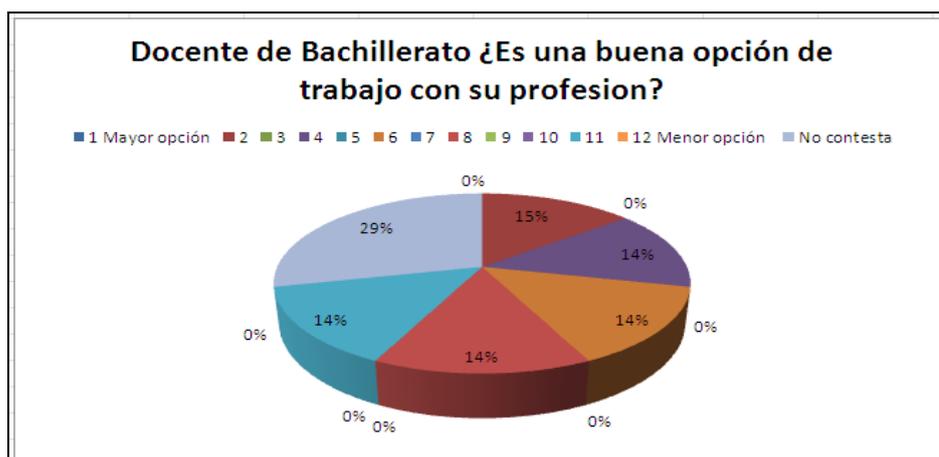


Figura 30: Docente de bachillerato.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 23 y figura 30, del 100% el 29% contestan, el 14% expresan una aceptación por la Docencia de Bachillerato en un segundo, cuarto, sexto, octavo y onceavo lugar. Existe mucha dispersión en cuanto a los resultados y se verifica que la Docencia de Bachillerato es la carrera que es la más adecuada según el criterio.

3.3.1.8 Docente universitario – Buena opción de trabajo.

Tabla. 24. Docente de Universitario.

P18.8

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	2	28,5714286
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

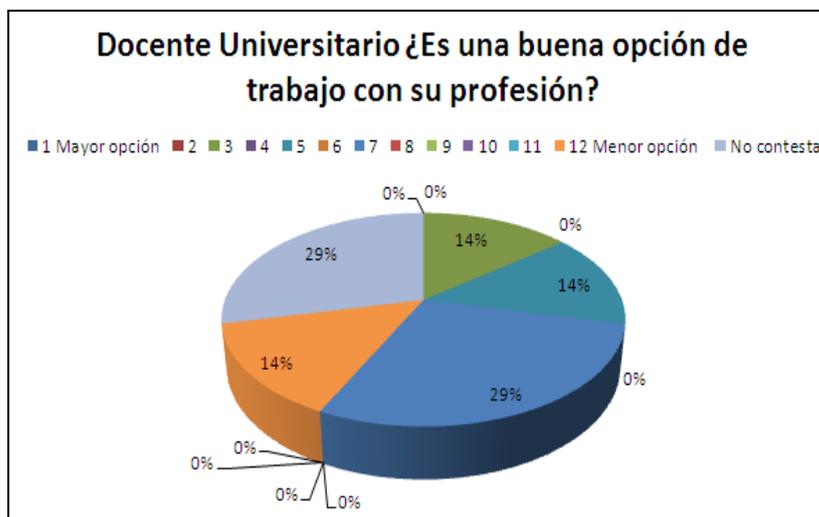


Figura 31: Docente de Universitario.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 24 y figura 31, del 100% el 29% contestan, el 29% indican un séptimo lugar para esta carrera, el 14% da un tercer, quinto y doceavo lugar. La Docencia Universitaria es una carrera que los Titulados de la UTPL consideren como atractiva a sus intereses profesionales.

3.3.1.9 Terapia psicopedagógica – Buena opción de trabajo.

Tabla. 25. Terapia Psicopedagógica.

P18.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Mer opción	1	14,2857143
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 32: Terapia Psicopedagógica.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 25 y Figura 32, el 100% el 29% contestan, el 14% indican una aceptación en segundo, quinto, ve, decimo y doceavo lugar. La terapia Psicopedagógica tiene aceptación trascendente para los titulados de la UTP.

3.3.1.10 Tareas dirigidas – Buena opción de trabajo.

Tabla. 26. Tareas Dirigidas.

P18.10

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Mer opción	0	0
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

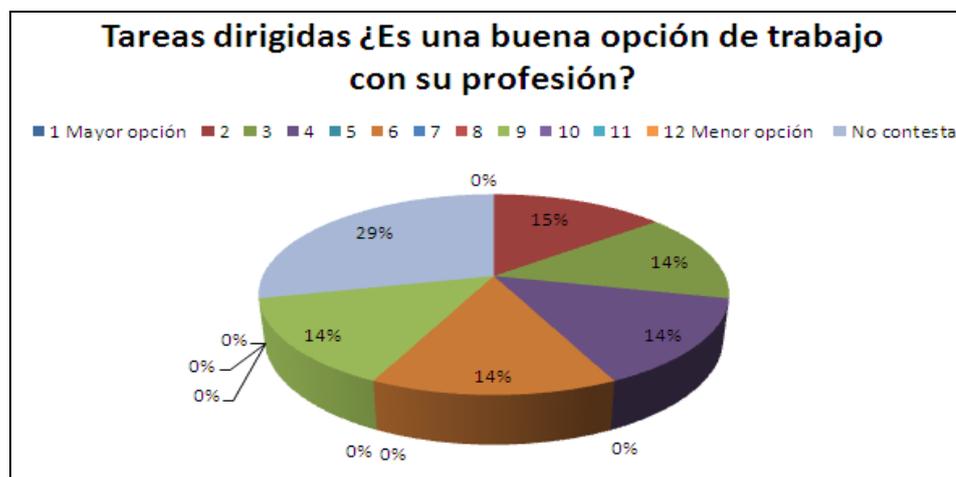


Figura 33: Tareas Dirigidas.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 26 y figura 33, del 100% el 29% contestan, el 14% indican una aceptación en segundo, tercero, cuarto, sexto y doceavo lugar. Las Tareas Dirigidas tienen aceptación trascendente para los titulados de la UTPL.

3.3.1.11 Supervisor zonal del Min. Edu. – Buena opción de trabajo.

Tabla. 27. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

P18.11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Mer opción	0	0
contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

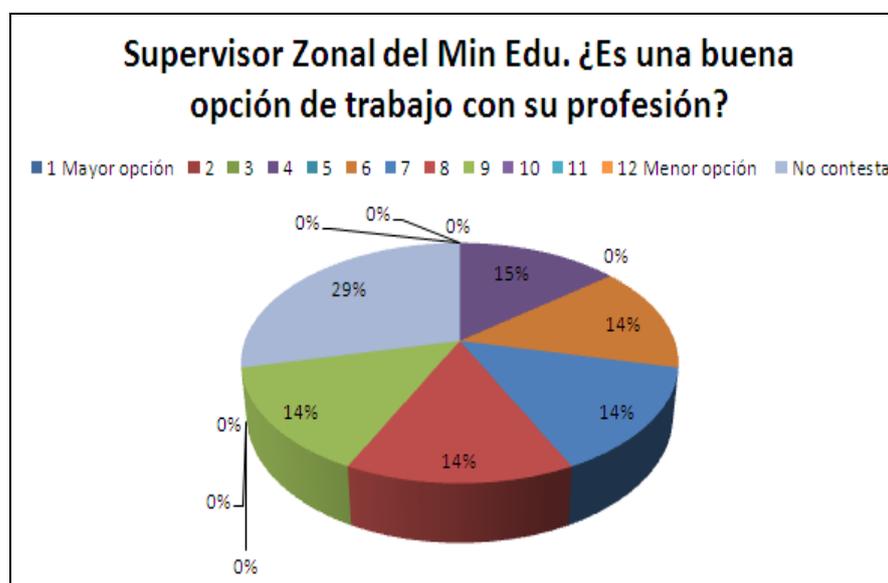


Figura 34: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 27 y Figura 34, del 100% el 29% contestan, el 14% indican una aceptación en segundo, tercero, cuarto, sexto y doceavo lugar. La Supervisión Zonal tiene aceptación trascendente para los titulados de la UTPL.

3.3.1.12 Docente de Inst. Pedagógico – Buena opción de trabajo.

Tabla. 28. Docente en Institutos pedagógicos

P18.12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	28,571429
2	0	0
3	2	28,571429
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,285714
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	28,571429
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.



Figura 35: Docente Inst. Pedagógicos.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 28 y figura 35, del 100% el 29% no contestan la pregunta, el 29% que aceptan esta profesión, el 29% de aceptación en un tercer lugar y una persona con el 14% en un séptimo lugar de aceptación por esta carrera. La docencia Pedagógica es la carrera que tiene mayor aceptación después de la Docencia Básica.

3.4. Satisfacción docente

Tabla. 29. Satisfacción del Docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	3	86
P20.3	4	96
P20.4	4	100
P20.5	3	82
P20.6	3	86
P20.7	3	75
P20.8	4	96

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Lenin Ortiz

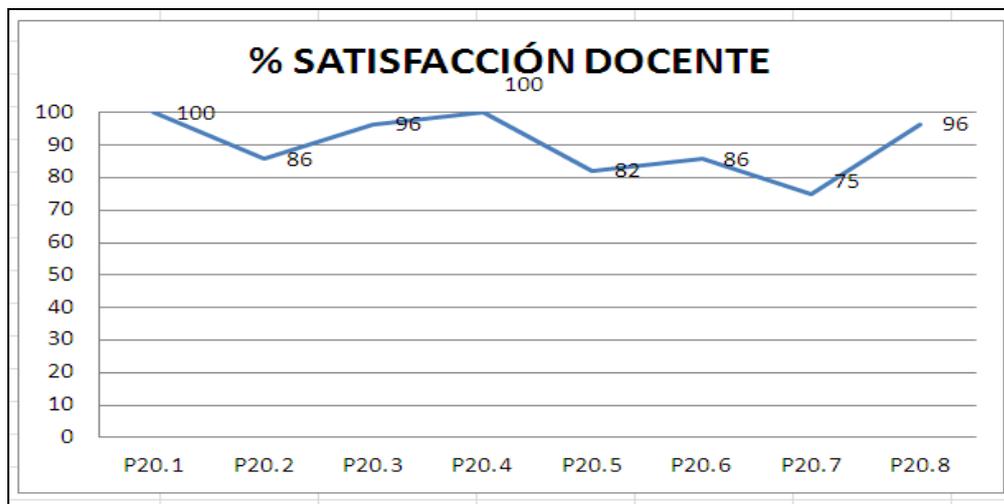


Figura 36.: Satisfacción del Docente.

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Lenin Ortiz

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 29 y figura 36, el rango de aceptación de 80 a 100% con una pequeña variación en la pregunta 7 que sale un 5% del rango de aceptación. Las preguntas 1, 3, 4 y 8 tienen un valor que se lo puede interpretar como excelente que tienen que ver con los conocimientos recibidos, el prestigio, posibilidad de ascensos y la realización personal gracias a la UTPL. La satisfacción con los conocimientos recibidos, el prestigio, posibilidad de ascensos y la realización personal gracias a la UTPL se marcan en rango con un límite inferior que se lo puede interpretar como aceptable.

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

3.5.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla. 30. Aspectos Metodológicos _ Didácticos. Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	93	4	96
P2	4	96	4	93	4	96
P3	4	93	4	93	4	89
P4	4	93	4	89	4	89
P5	3	86	3	82	3	82
P6	4	93	4	93	4	93
P7	4	89	4	89	4	93
P8	3	86	4	89	4	96
P9	3	82	3	75	3	82
P10	3	82	3	82	3	86
P11	4	96	4	89	4	93
P12	4	89	3	82	4	89
P13	3	86	4	89	4	89
P14	4	89	4	89	4	89
P15	3	86	4	93	3	86
P16	4	96	4	93	4	96
P17	3	82	3	79	3	82
P18	3	82	3	86	3	86

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

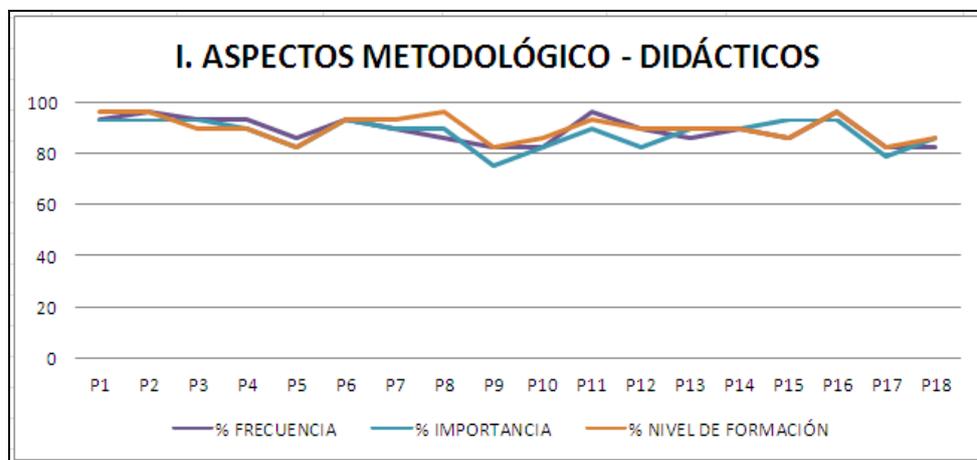


Figura 37: Aspectos Metodológicos _ Didácticos. Titulados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 31. Aspectos Metodológicos _ Didácticos. Empleadores

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	82	3	82
P2	3	75	3	75	3	79
P3	3	82	3	86	3	82
P4	3	79	3	82	3	75
P5	3	71	3	79	3	79
P6	3	82	3	82	3	79
P7	3	82	3	82	3	79
P8	4	89	4	89	3	86
P9	3	82	3	82	3	86
P10	3	71	3	79	3	75
P11	3	79	4	89	3	75
P12	3	79	3	82	3	79
P13	3	79	3	82	3	82
P14	3	86	3	79	3	86
P15	3	86	3	82	3	86
P16	3	82	3	82	3	79
P17	3	86	3	82	3	82
P18	3	71	3	75	3	75

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

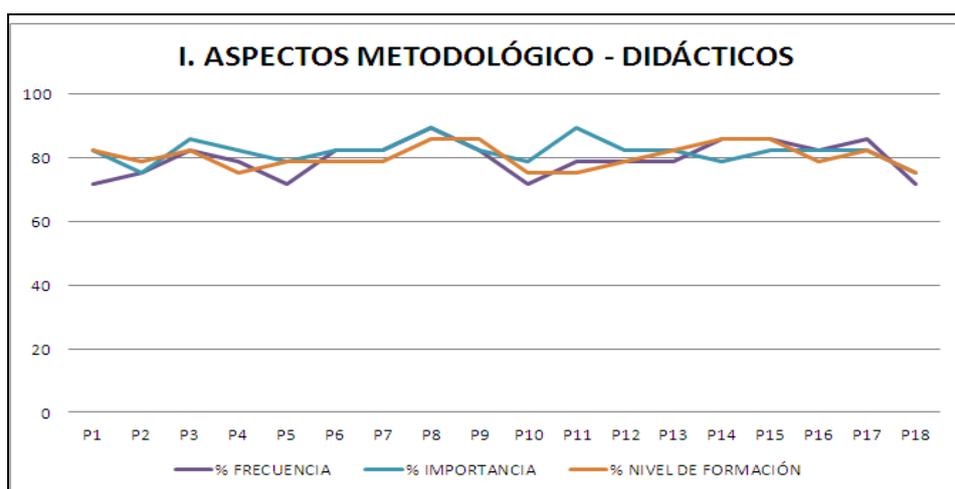


Figura 38: Aspectos Metodológicos _ Didácticos. Empleadores.

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 30, 31 y figura 37, 38, El proceso indica un rango de aceptación de 80 a 100% con una dispersión en la pregunta p9 en cuanto a lo que se refiere la importancia que le dan los titulados, la frecuencia y el nivel de formación se encuentran dentro del proceso con lo que se asegura una buena preparación, ejecución y supervisión del entendimiento de la materia y las metodologías utilizadas en clases. Existe una buena predisposición de parte de los titulados de la UTPL para impartir clases, utilizando la metodología y utilizando recursos y supervisando al alumno en su aprendizaje.

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

Tabla. 32. Autoevaluación de la práctica docente. Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	79	3	86
P20	4	89	4	89	4	89
P21	3	86	3	79	4	89
P22	3	86	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

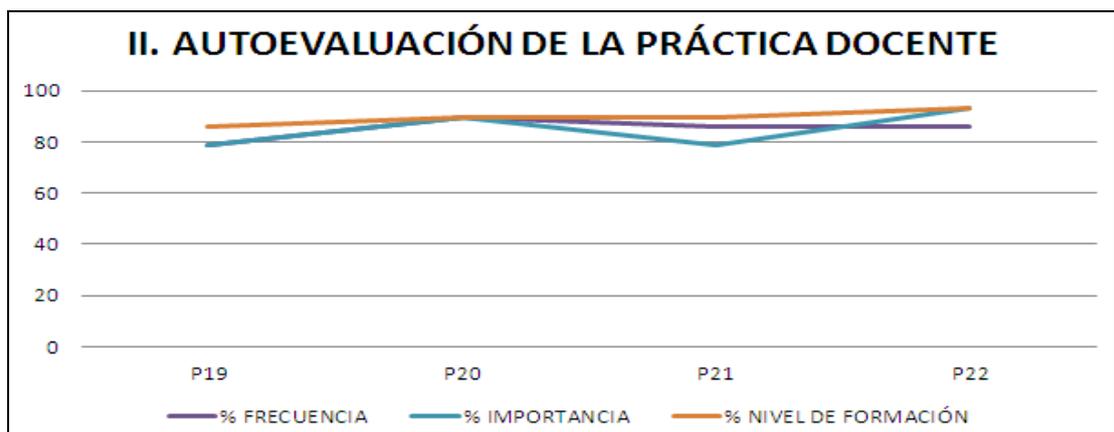


Figura 39: Autoevaluación de la práctica docente. Titulados.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 33. Autoevaluación de la práctica docente. Empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	82	3	82
P20	3	86	3	86	3	79
P21	3	68	3	71	3	68
P22	3	86	3	82	3	82

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

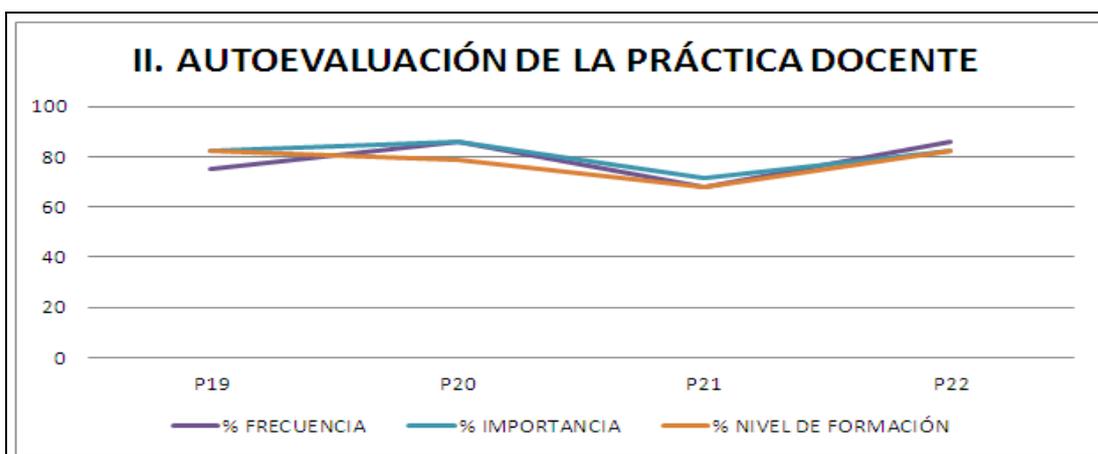


Figura 40: Autoevaluación de la práctica docente. Empleadores.

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 32, 33 y figura 39, 40, el proceso mantiene un rango de 80 a 100% con una frecuencia que se mantiene con un valor promedio de 85%, la importancia fluctúa con un nivel más bajo en la pregunta p21 (situaciones educativas), y el nivel de formación al alza llegando a su punto más alto en la pregunta p22 (retroalimentación). El titulado de la UTPL considera que es importante conocer la materia, evaluar competencias de alumnos y retroalimentar el proceso

Los empleadores consideran que debe mejorarse la práctica docente, es suficiente hasta el momento los esfuerzos que se realizan en clases para llegar a tener alumnos con mejores y nuevos conocimientos.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla. 34. Aspectos sobre la investigación educativa de acuerdo al titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	82	3	79
P24	3	79	3	82	4	89
P25	3	71	3	75	3	75
P26	3	68	3	75	3	79
P27	3	71	3	79	3	79
P28	3	75	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

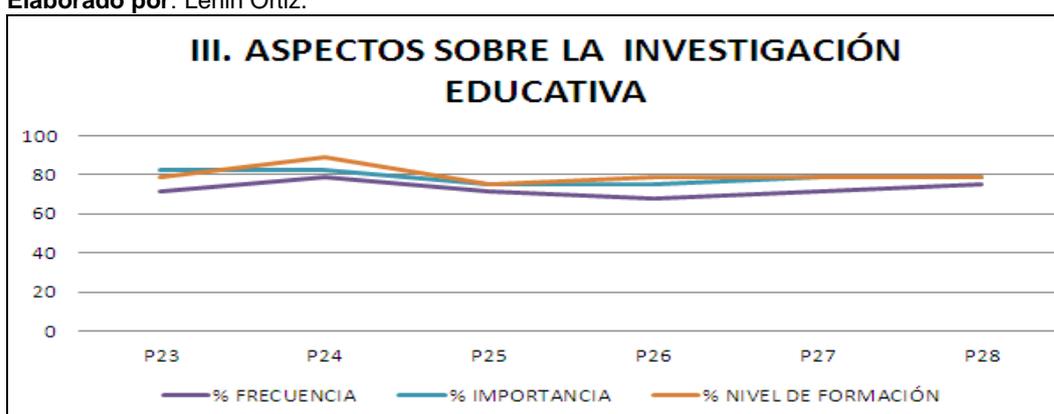


Figura 41: Aspectos sobre la investigación educativa de acuerdo al titulado.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 35. Aspectos sobre la investigación educativa de acuerdo al directivo.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	64	3	64	3	64
P24	3	68	3	71	3	79
P25	2	54	2	61	2	61
P26	3	75	3	71	3	71
P27	3	64	3	75	3	75
P28	3	75	3	79	3	71

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

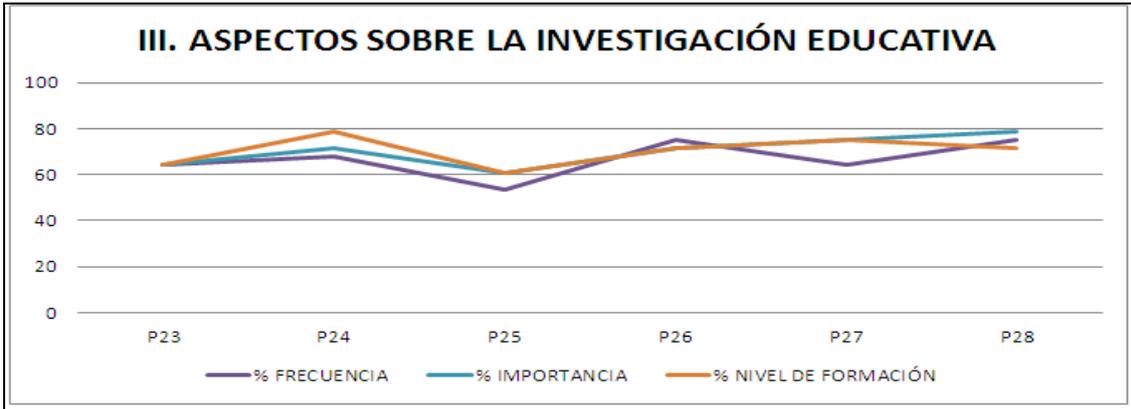


Figura 42: Aspectos sobre la investigación educativa de acuerdo al Empleadores

Fuente: Empleadores Educativos
Elaborado por: Lenin Ortiz

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro .34, 35 y Figura .41, 42, el proceso se ve con un rango de 70 a 90%, de lo que se aprecia que el límite inferior y el superior son los adecuados pues muy amplio, la frecuencia es el límite inferior, la importancia llega hasta a un 90 % en ciertos puntos y el nivel de formación sobrepasa el 80%.

En consecuencia de realizar y apoyar la investigación educativa se puede fortalecer la innovación educativa, los proyectos que permiten diseñar procesos con fines educativos, mismos que se ejecuten y se verifiquen con el uso dentro de la institución llegando así a fomentar programas de mejora educativa. Según los directivos mantienen el criterio de la poca participación del trabajo conjunto con los estudiantes y de profesionales docentes por la realización de investigaciones que benefician el proceso educativo y con el cual se busque nuevas destrezas y resultados que permitan retroalimentar el conocimiento del estudiante y el capacitador.

3.5.4. Participación en actividades académicas, rmativas y administrativas.

Tabla. 36. Participacion en actividades académicas, rmativas y administrativas.

Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	64	3	71	3	75
P30	4	96	4	93	4	96
P31	4	93	4	89	4	93
P32	3	82	3	86	4	89
P33	3	86	3	82	3	86
P34	3	75	3	82	4	89
P35	4	93	4	89	4	93
P36	3	82	3	86	3	82
P37	3	82	3	79	3	82
P38	4	96	4	93	4	96

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

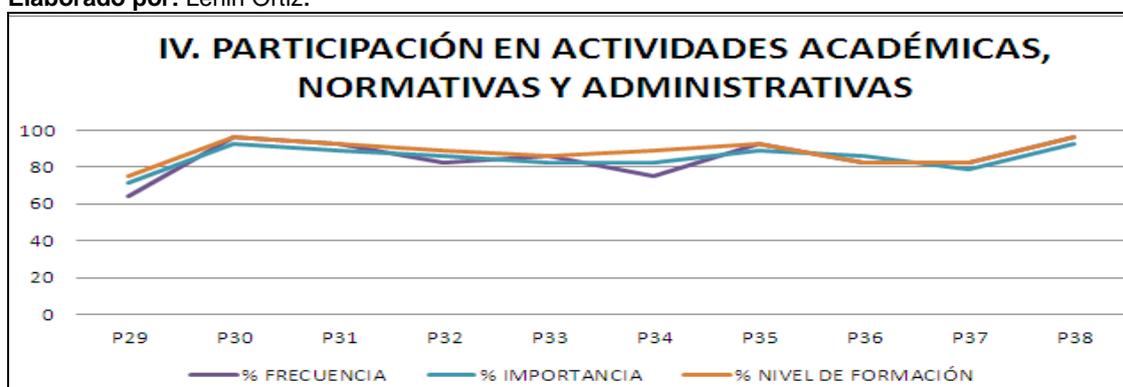


Figura 43: Participacion en actividades académicas, normativas y administrativas. Titulados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla.37. Participacion en actividades academicas, normativas y administrativas. Empleadores

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	93	4	89	4	89
P30	4	93	4	89	4	89
P31	4	89	4	89	3	86
P32	3	82	3	82	3	86
P33	3	79	3	82	3	82
P34	3	75	3	75	3	79
P35	3	79	3	82	3	82
P36	3	71	3	71	3	75
P37	2	61	3	64	3	64
P38	3	79	3	75	3	75

Fuente: Empleadores Educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

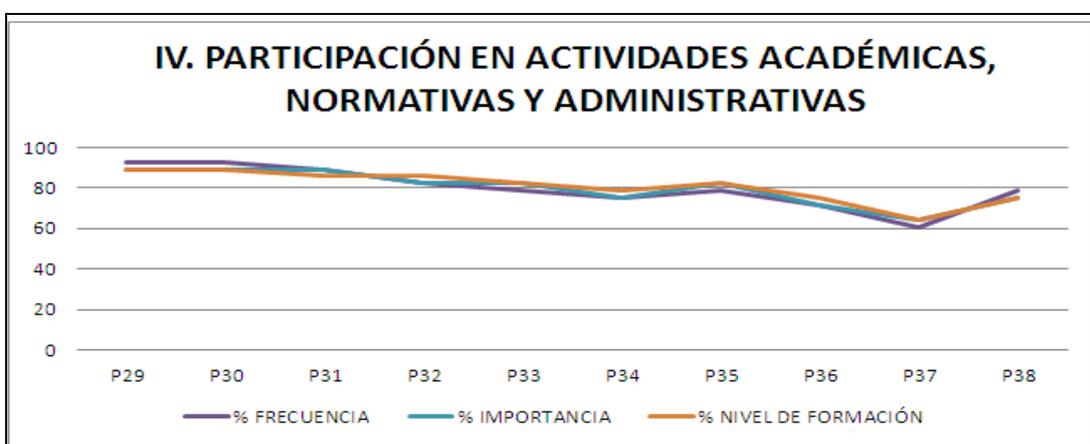


Figura 44: Participacion en actividades academicas, normativas y administrativas. Empleadores

Fuente: Empleador Educativo

Elaborado por: Lenin Ortiz

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 36, 37 y figura 43, 44, se determina un proceso con un rango amplio de 60 a 100% sin embargo todos coinciden que es tan importante la p29 (reuniones entrega certificados con padres de familia) y si se elimina esa pregunta el rango seria de 80 a 100% que sería lo ideal se puede decir así que está dentro de un parámetro de aceptable la frecuencia, importancia y nivel de formación deberían mejorar en proporciones iguales para alcanzar un rango menor del 95 al 100%.

Las normativas académicas y administrativas están dentro de parámetros normales con una importancia y nivel de formación que ejecutan la frecuencia con que se desarrollan estas actividades.

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

Tabla.38. Interacción de profesores, padres de familia y comunidad. Titulado

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	79	3	86	3	86
P40	3	82	3	82	3	82
P41	4	89	3	86	4	89
P42	4	100	4	96	4	100
P43	3	79	3	82	3	86
P44	3	86	3	82	3	82
P45	4	89	4	93	4	96
P46	4	100	4	96	4	100
P47	4	96	4	89	4	100
P48	3	82	3	79	3	86

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

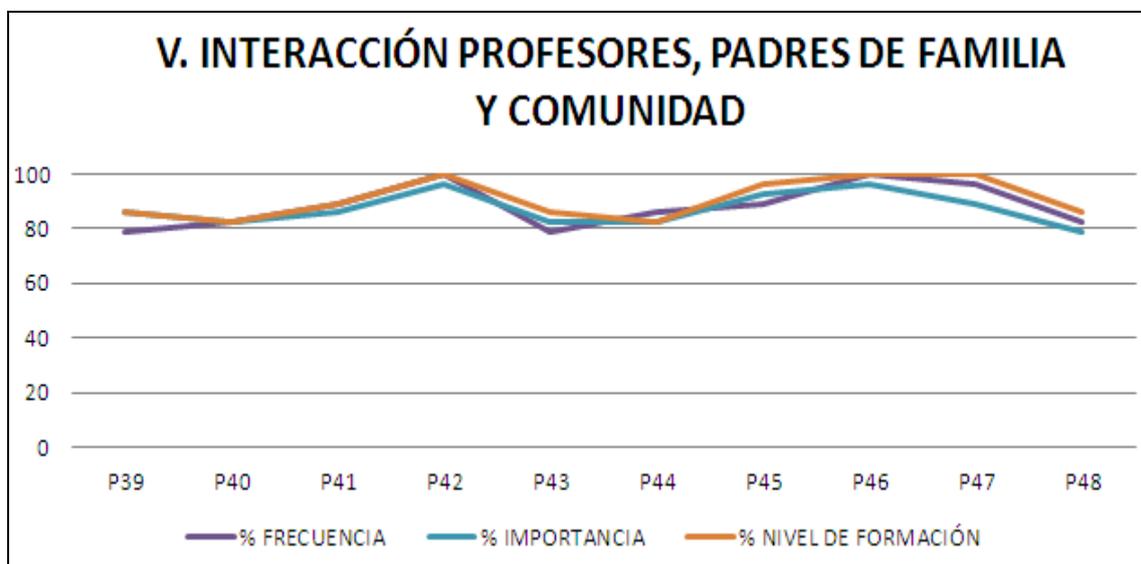


Figura 45: Interacción de profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 39. Interacción de profesores, padres de familia y comunidad. Empleador

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	93	3	86	3	82
P40	3	82	3	82	3	79
P41	4	89	3	82	3	82
P42	4	89	3	86	3	82
P43	3	86	3	79	3	86
P44	3	71	3	75	3	71
P45	3	82	3	86	3	86
P46	4	96	4	93	4	93
P47	4	96	4	89	4	93
P48	3	75	3	79	3	82

Fuente: Empleadores educativos

Elaborado por: Lenin Ortiz

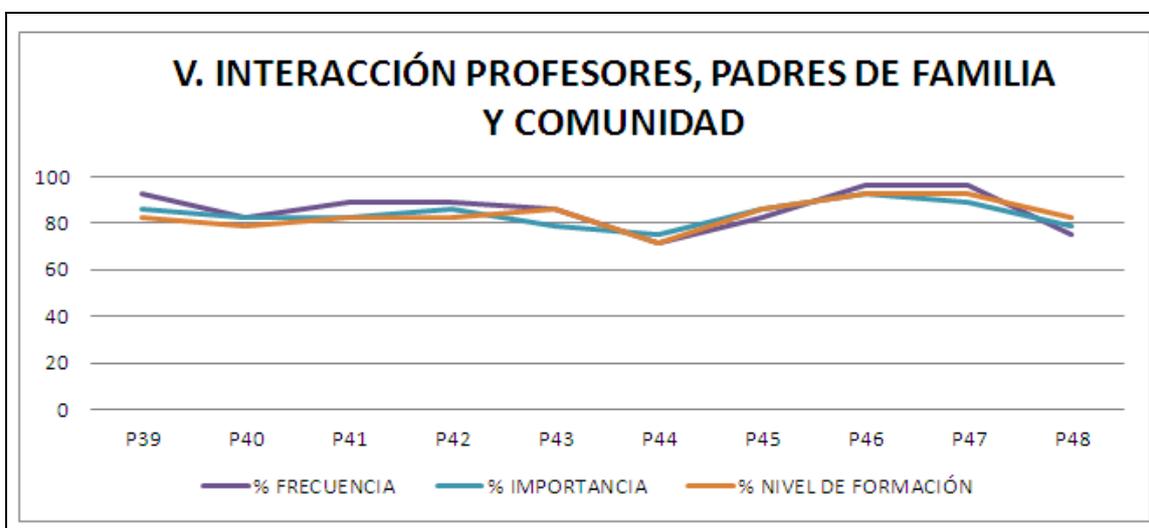


Figura 46: Interacción de profesores, padres de familia y comunidad. Empleadores.

Fuente: Empleador Educativo

Elaborado por: Lenin Ortiz

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 38, 39 y figura 45, 46, el proceso de interacción de profesores con padres de familia y comunidad se mantienen en un rango de 80 a 100%, los puntos más bajos comprenden la p43, p44 (conflictos familiares y sociales, entorno social del alumno) y p48 (tutorías para padres de familia como apoyo en el hogar) estos puntos se mantienen en el límite inferior con un 80%.

La interacción de los profesores con los padres de familia y comunidad se debe tomar en cuenta el mejoramiento del límite inferior para tener mejores resultados de los niños en clases.

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

Tabla. 40. Profesores y trabajo de equipo. Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	82	3	86
P50	3	79	3	79	3	82
P51	4	96	4	93	4	96
P52	4	96	4	93	4	93
P53	3	86	4	93	4	89

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

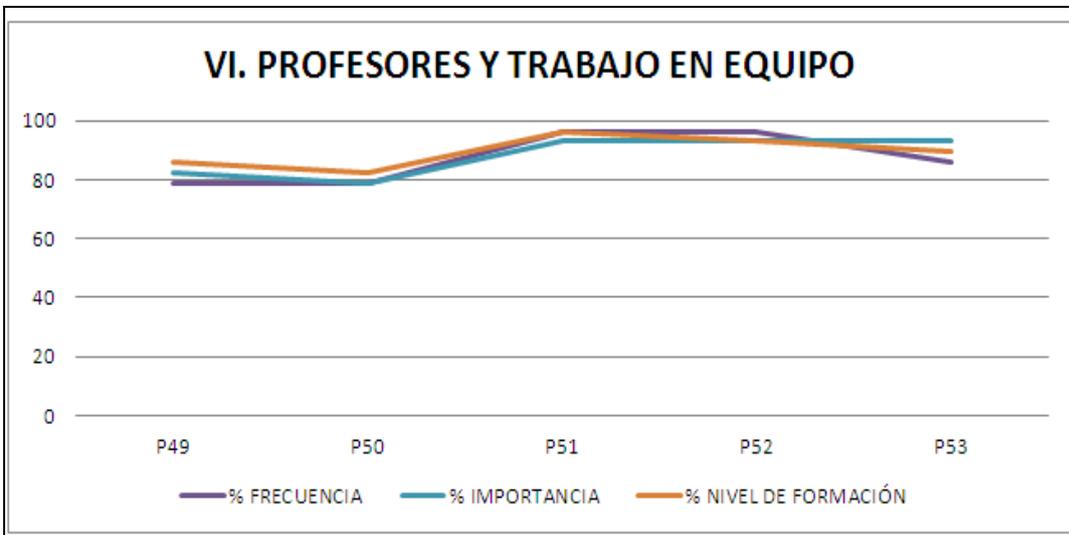


Figura 47: Interacción de profesores, padres de familia y comunidad. Titulados

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 41. Profesores y trabajo de equipo. Empleadores.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	86	3	82	3	82
P50	4	93	4	89	4	89
P51	3	86	4	89	4	89
P52	4	89	4	93	4	93
P53	3	71	3	75	3	79

Fuente: Empleadores educativos
Elaborado por: Lenin Ortiz

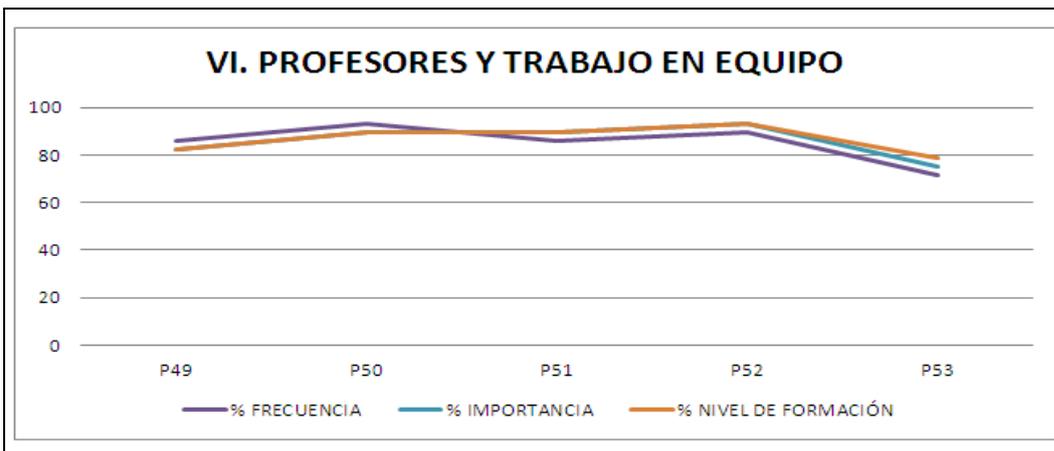


Figura 48: Interacción de profesores, padres de familia y comunidad. Empleador.

Fuente: Empleador Educativo
Elaborado por: Lenin Ortiz

Análisis e interpretación.

Visto el cuadro 40, 41 y figura 47, 48, el proceso de trabajo en equipo de los profesores tiene un rango de 80 a 100% con dos puntos p49 y p50 que indican el límite inferior, los puntos p51, p52 y p53 se encuentran con promedio de 90%.

Este proceso indica que las preguntas p51 y p52 y p53 (realizar sesiones de trabajo, proyectos curriculares, círculos de estudio) son más importantes que las p49 y p50 y su relación con planificación de reuniones con otros docentes y la organización, supervisión y control de diversas actividades estudiantiles, por lo expuesto se evidencia que se encuentra con un rango muy cerrado y aceptable.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla. 42. Formación de acuerdo al criterio del titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	3	82	3	86
P55	3	79	3	79	3	86
P56	3	79	3	75	3	82
P57	3	79	3	82	3	82
P58	2	46	2	57	3	68

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

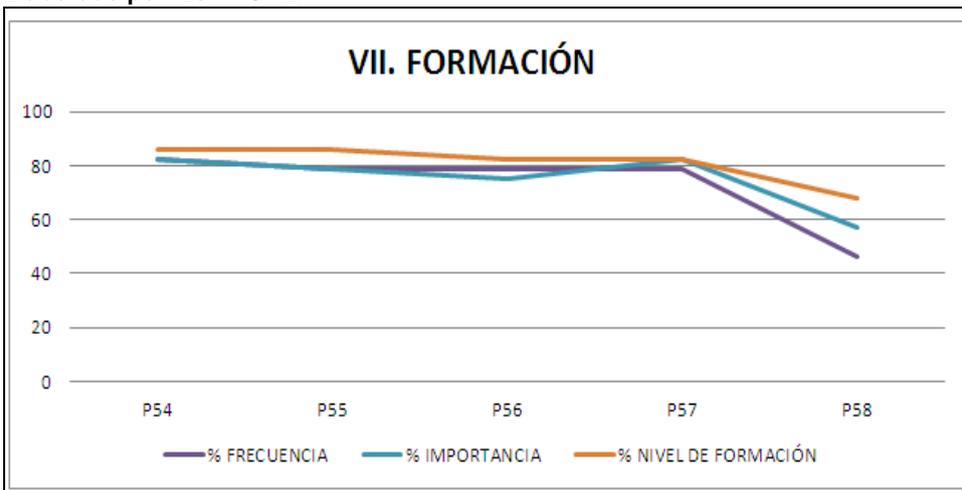


Figura 43: Formación de acuerdo al criterio del titulado.

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Lenin Ortiz.

Tabla. 43. Formación criterio del Empleador

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	68	3	68	3	71
P55	2	57	3	68	3	64
P56	3	71	3	71	3	71
P57	3	86	3	86	3	82
P58	2	43	2	54	2	57

Fuente: Empleador Educativo
Elaborado por: Lenin Ortiz

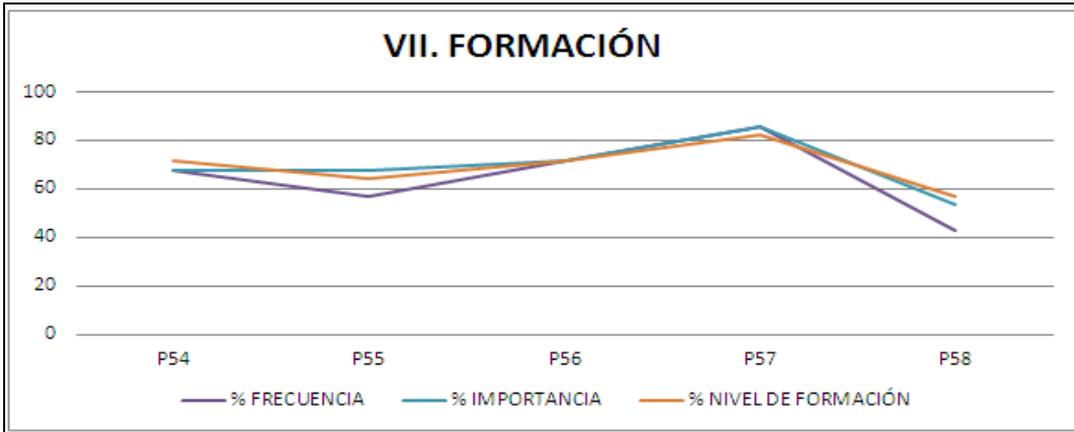


Figura 50: Formación de acuerdo al criterio del directivo.

Fuente: Empleador Educativo
Elaborado por: Lenin Ortiz

Analisis e interpretación.

Visto el cuadro 42, 43 y figura 49, 50, el proceso de formación mantiene un rango de 50 a 90% con un punto muy bajo que es el límite inferior y se halla en la pregunta p58 (aprendizaje de segunda lengua).

El proceso de formación se encuentra con una información que refleja la realidad por tener un dato que baja totalmente el rango que se lo podría manejar dentro de los 80 a 90% de frecuencia, importancia y formación.

Según el criterio de los directivos la formación esta con un porcentaje muy bajo es incluso el más bajo de todos los parámetros analizado, dando así aceptación a los criterios emitidos dentro de las entrevistas, donde , manifestaron tener una buena predisposición a mejorar sus conocimientos por tener apoyo o algún tipo de incentivo.

4 .CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Las características que presentan los docentes titulados en la UTPL se mantienen en buen nivel tanto en el ámbito laboral y personal, sin embargo la desactualización de conocimientos causa un nivel regular en el desarrollo pedagógico en las clases.

Los docentes titulados requieren capacitación continua por el tiempo que ha transcurrido desde que terminaron sus estudios de pregrado, la desactualización de técnicas y de conocimientos nuevos no permiten aplicar técnicas y procedimientos acordes con las tecnologías vigentes.

No existe una gran diferencia entre el criterio de los empleadores y los docentes titulados acerca de su formación y la aplicación en el aula de clases, existen falencias en el acercamiento hacia el entorno social de los niños y hacia el trato directo con sus padres.

Existe un buen criterio acerca de la frecuencia con que se desempeñan los docentes titulados sea desde el punto de vista del empleador y del titulado, de un 80% a un 90% de aceptación se pudo constatar en el trabajo realizado.

La importancia de las tareas ejecutadas hasta el momento por los docentes se evalúa con un criterio de aceptación de un 80% a 90%, vista que no pueden cumplir al 100% con lo planificado por motivos ajenos al docente o a la institución donde se desempeñan.

La formación es un punto en el que compaginan los criterios de los empleadores y los docentes, se da una constante de un 80% en promedio de cual su importancia y frecuencia no varían, ambas partes comparten la idea de mejorar constantemente al maestro.

4.2. Recomendaciones.

Desarrollar investigaciones de carácter pedagógico mediante talleres, utilización de medios visuales, audiovisuales, físicos que permitan incrementar las inteligencias múltiples de los estudiantes.

Gestionar mediante los órganos pertinentes la capacitación que brinda el estado o realizar trámites para que los gobiernos sectoriales brinden el apoyo a proyectos de capacitación o de desarrollo educativo.

Realizar actividades de acoplamiento con la sociedad (eventos culturales, deportivos, convivencias familiares, etc.) y con sus familias de forma que se eduquen los niños desde casa y asimilen la cultura de sus pueblos o sociedad.

Se debe realizar un trabajo en conjunto con empleadores y docentes titulados para poder obtener un criterio de avances en la aplicación de tareas, trabajo y el desempeño en si dentro de la institución.

Para que exista una mayor incidencia de las tareas del docente se debe dar una prioridad de cumplimiento, es decir la planificación de actividades debe dar prioridad a lo que pertenezca o afecte a la educación de los niños y posterior al cumplimiento de tareas anexas o secundarias, de esta forma siempre existirá el cumplimiento total de las atareas con una importancia siempre alta.

Planificar capacitaciones periódicas con diversas entidades del estado o gestionar cursos específicos que mejoren las habilidades y destrezas del docente.

5. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN: “TALLERES PEDAGÓGICOS Y SU IMPACTO EN LA METODOLOGÍA APLICADA POR DOCENTE DEL CICLO BÁSICO ELEMENTAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2013”.

5.1. Justificación.

Según, Hernández Jorge, (2013, pág. 1) considera que la: La investigación pedagógica se relaciona con la formación de una actitud científica en relación con la cotidianidad y busca reflexionar sobre las condiciones del ejercicio docente. El maestro debe investigar sobre su práctica, su quehacer y debe aventurarse en la búsqueda de caminos para producir conocimiento que permita la transformación de las prácticas del aula y de las instituciones.

Abarca tópicos, como:

Los procesos curriculares (contenidos, objetivos, métodos, procesos).

La evaluación.

La enseñanza de las ciencias.

La pedagogía y las didácticas.

El uso de los medios y materiales didácticos.

Los problemas y situaciones asociadas con el saber pedagógico y la formación docente.

La producción de conocimiento en el aula.

La formación de valores.

La epistemología y la pedagogía.

La pedagogía y el lenguaje.

Los códigos lingüísticos, las culturas juveniles o urbanas y la comunicación en la escuela.

Es necesario el presente proyecto por el impacto que tendrán los resultados dentro de los involucrados, de forma directa afecta a los docentes y alumnos, que puedan compartir experiencias y conocimientos que permitirán afianzar criterios de la materia impartida en clases. El docente pudo innovar procedimientos, técnicas o metodologías que mejoren el aprendizaje de los estudiantes.

Es factible por los medios a utilizar que serán los que dispongan en clases y la mano de obra directa será el docente en conjunto con el alumno en clases que deberán ser parte primordial en cada sub proceso y las actividades que este comprenda. Hay que tomar en cuenta que los materiales que se utilicen deben ser los que se utilicen en clases más los que se puedan conseguir y gestionar bajo autogestión con instituciones públicas o privadas.

Es importante este proyecto porque afecta directamente a otros problemas como son: la capacitación del docente, metodologías utilizadas por el docente, aspectos de enseñanza – aprendizaje, mejoramiento del alumno en su comportamiento en la sociedad, el desarrollo intelectual del estudiante, etc.

Es beneficioso por el valor que se le da a la innovación de nuevas propuestas de los docentes y por los costos considerablemente bajos para la mejora de un proceso que afecta a varios involucrados, un factor afectado será directamente la capacitación del docente en búsqueda de nuevos conocimientos y a largo plazo de apoyo de los sectores que deseen contribuir con nuevos aportes económicos.

5.2. Objetivos.

5.2.1. Objetivo general.

Mejorar la metodología a través del auto aprendizaje de los titulados, en áreas sensibles y prioritarias de la educación básica que afectan a los estudiantes iniciales a través de proyectos innovadores e investigativos.

5.2.2. Objetivos específicos.

- Desarrollar un análisis del efecto que tendrá en los involucrados.
- Determinar los objetivos al ejecutar un proyecto investigativo de educación dentro de una institución educativa de educación básica elemental.
- Determinar metodologías que permitan mejorar la capacitación de estudiantes en las instituciones públicas y privadas del Ecuador.

5.3. Metodología: Matriz marco lógico.

La metodología del marco lógico con lleva un instrumento, para proyectar su operatividad, por cuanto identifica los problemas y alternativas de solución de los mismos, enmarca al involucrado, problema, objetivo y estrategias a ser utilizadas, y la planificación consiguiente; la cual según Fuentes (2007) esta “es utilizada para cualquier tipo de proyecto: fomento productivo o del área social”

5.3.1. Análisis de involucrados

Los involucrados directos de la propuesta a ejecutarse que se analizara son los 7 titulados de Ciencias de la Educación, de las ciudades de Sucúa, Gualaquiza, Tayuza y Taisha. Tomando en cuenta como involucrados a los empleadores, que son los directores de los centros educativos que laboran los titulados; alumnos de los centros educativos, padres de familia y estudiantes de ciencias de la educación.

Tabla. 44. Matriz de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPO	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Trabajo estable Progreso personal. Progreso familiar. Progreso profesional. Satisfacción	Poca estabilidad laboral. contratos temporales y ocasionales tienen interés en estudios post grados. Capacitación continua es nula. Excesiva distancia de centros educativos. Mejoramiento en la enseñanza. Investigación educativa es nula.	Públicos, Personales. Asignación para investigaciones educativas es nula. Asignación para capacitación de metodologías, técnicas, es asignada	Contratos fijos y bien remunerados Búsqueda de auspicios para continuación de estudios post grado. Accesibilidad a becas. Programas de capacitación e investigación.	Insatisfacción y desinterés por cumplir un buen trabajo. Poca promoción a becas educativas para el docente. Ministerio de educación proporciona capacitación continua.
Empleados	Docente eficiente y capaz	Desinterés por mejorar sus conocimientos. Mejoramiento en la enseñanza. Poca investigación educativa.	No existe dinero para capacitación No existe asignación para investigaciones educativas.	Partidas presupuestarias o programas de capacitación, investigación continua a los docentes	Escaso apoyo a los profesionales que requieren mejorar sus conocimientos
Alumnos	Cocimiento	Aplicación de nuevas metodologías. No se desarrollan Investigaciones aplicadas a la mejora de los conocimientos del alumno.	Apoyo para desarrollar proyectos destinados a la educación es poco o nulo	Diseño y ejecución de programas y proyectos de investigación con los estudiantes	Alumnos con conocimientos que se basan a técnicas y metodologías caducas
Padres de familia	Educación de calidad	Comunicación incorrecta. Incentivo que mejore la actitud con el alumno.	Falta de apoyo para desarrollar un conjunto de trabajo con los padres de familia.	Orientación a los padres de familia como complemento educativo en casa	Insatisfacción con la educación de sus hijos
Sociedad	Alumnos capacitados	Poca participación con la sociedad. Investigaciones que se desarrollen en beneficio de la sociedad.	Falta de apoyo de entidades públicas y privadas.	Programas de participación estudiantil dentro del medio ambiente y la sociedad	Una sociedad con insatisfacción con el poco interés estudiantil por mejorar su medio en que viven.

Elaborado por. Lenin Ortiz.

5.3.2 Análisis del problema

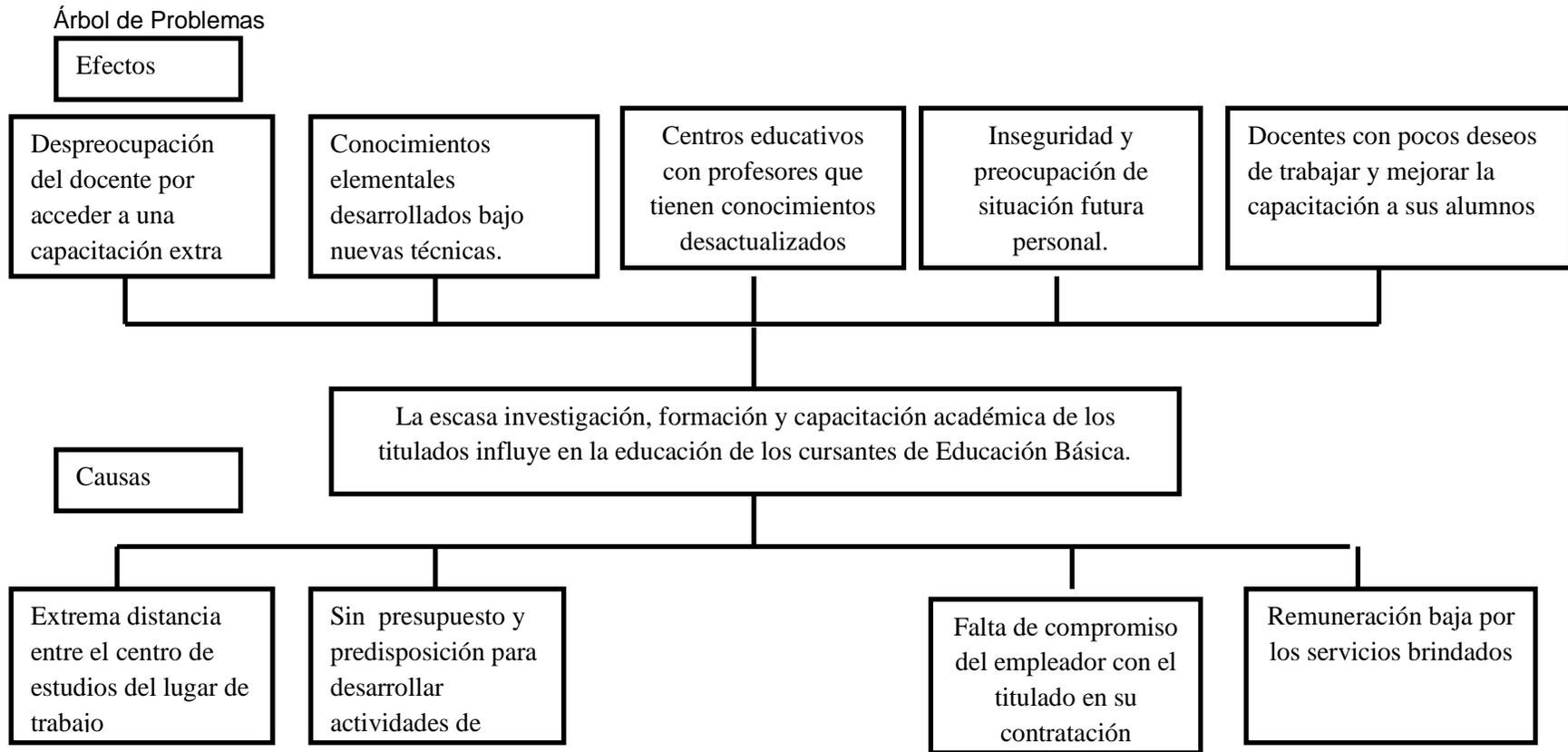


Figura 51. Árbol de Problemas.

Elaborado por: Lenin Ortiz

5.3.3. Análisis de objetivos

Árbol de Objetivos

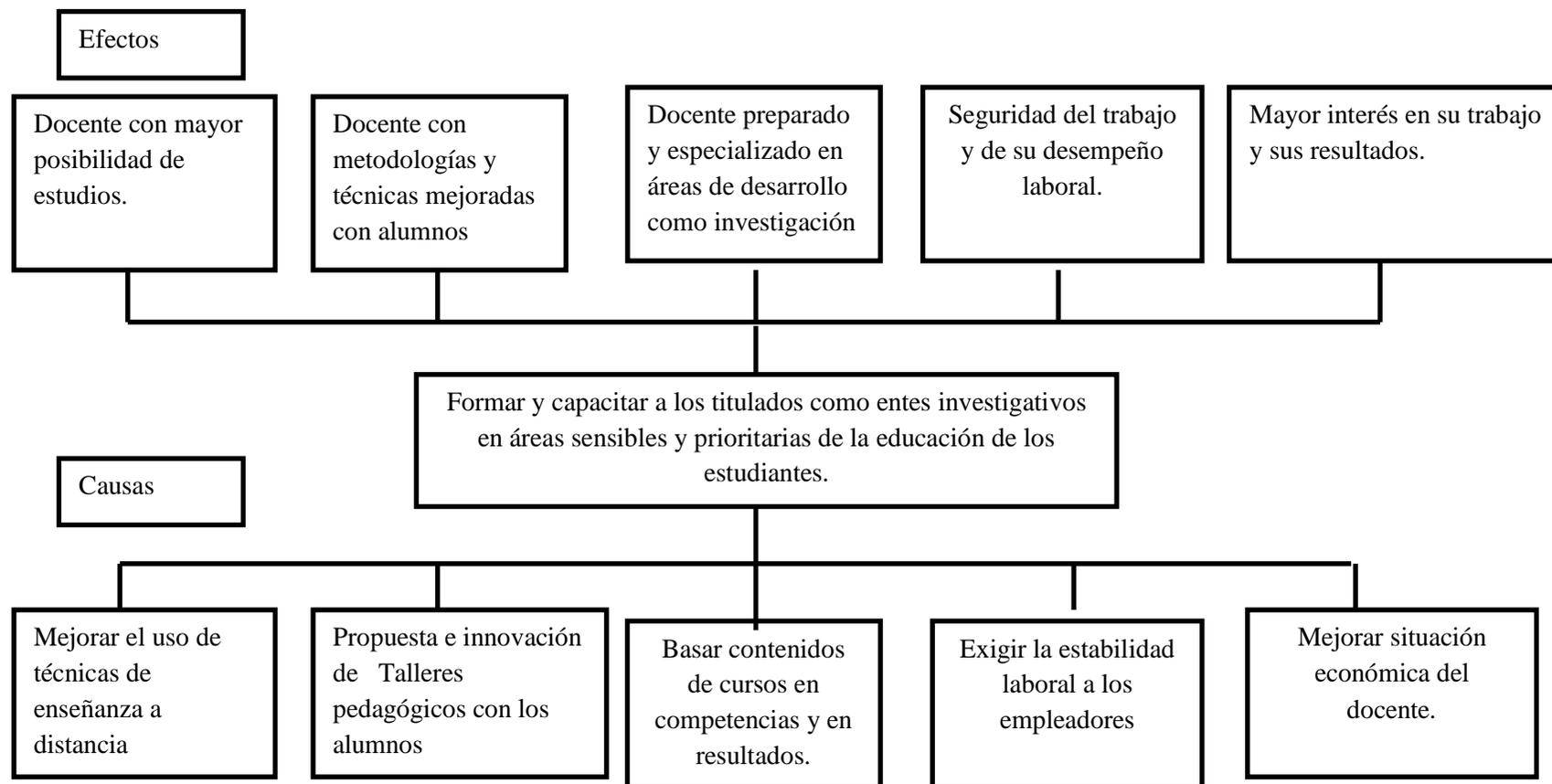


Figura 52. Árbol de Objetivos.

Elaborado por: Lenin Ortiz.

5.3.4. Análisis de estrategias

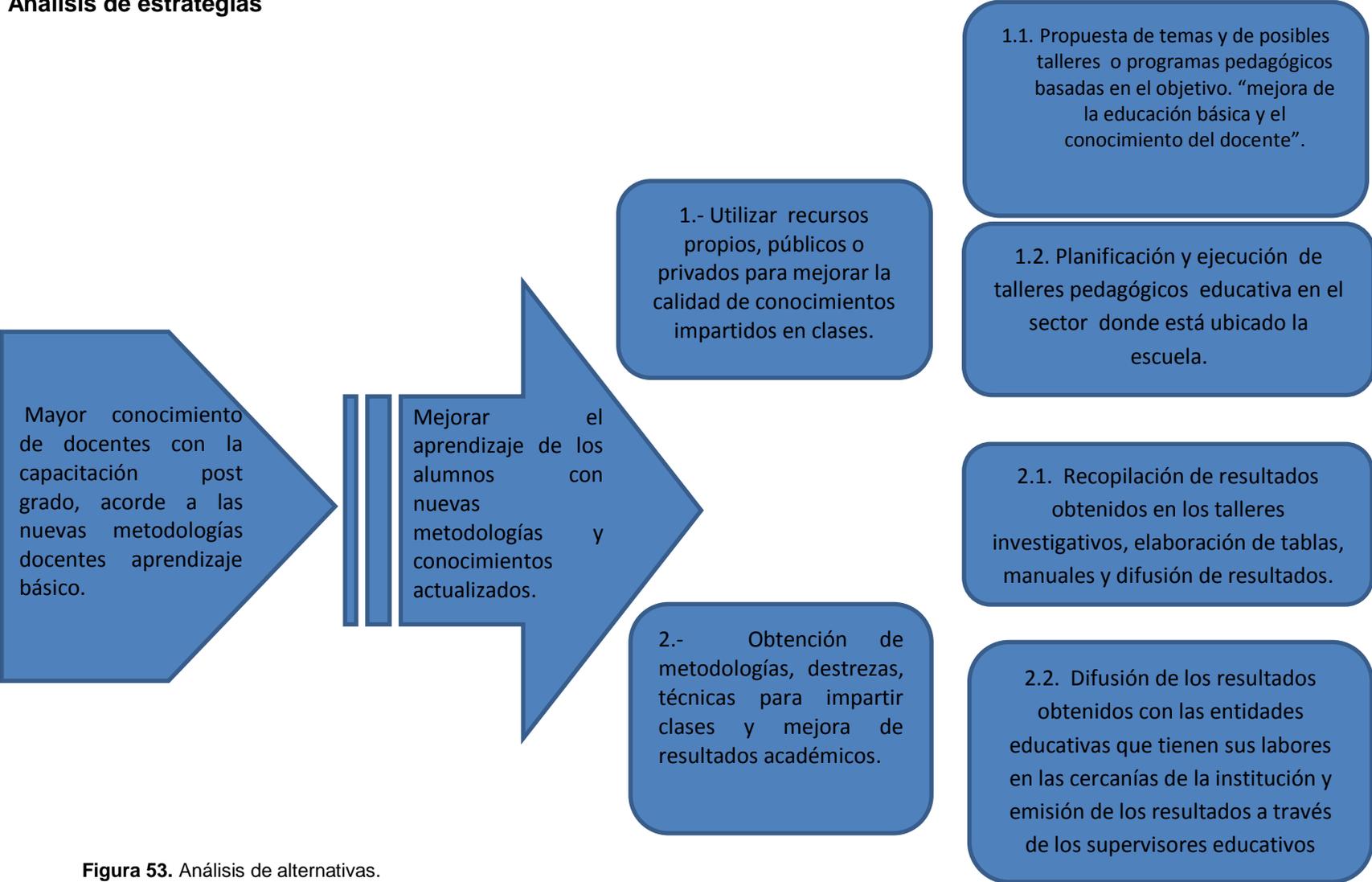


Figura 53. Análisis de alternativas.

Elaborado por: Lenin Ortiz

5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

Tabla.45. Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO) La escasa investigación, formación y capacitación académica de los titulados influye en la educación de los cursantes de Educación Básica.	Número de proyectos desarrollados de los proyectos propuestos inicialmente.	La planificación que se presente en la institución educativa al iniciar el periodo educativo y al finalizar el mismo.	Que el personal sea trasladado a otra institución educativa en el país.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL) Desarrollar nuevas técnicas, metodologías de estudio mejorar la capacidad investigativa de los docentes a través de la aplicación de talleres.	Docentes investigativos con nuevos conocimientos y metodologías para la capacitación de los estudiantes. Documentos, folletos escritos o magnéticos del estudio realizado.	Medios escritos o magnéticos de los informes de progreso y final del trabajo realizado en la institución.	Que el personal sea trasladado a otra institución educativa en el país. Que se pierdan o deterioren la información recopilada.
COMPONENTES – RESULTADOS Evaluación de inteligencias múltiples, diseño de talleres, Compra de materiales y suministros, Aplicación transferencia de resultado.	Se cumplirá en 100% de lo planificado para la capacitación del personal que integran los procesos pedagógicos y desarrollo del Proyecto, conjuntamente con la adquisición de los recursos material y suministros que permitan alcanzar los objetivos dentro de la ejecución del proyecto.	Informes de avances presentados de acuerdo a la planificación.	El personal sea trasladado a otra institución educativa en el país.

ACTIVIDADES PRINCIPALES			Pág. 2/2
A. EVALUACION	Mediante un TEST se evaluará las diferentes características que presenten los niños en su aprendizaje. (300 usd)	Informes de la aplicación del test.	Incumplimiento de planificación en cuanto a la evaluación.
B. INVESTIGACION, DISEÑO DE TALLERES PEDAGÓGICOS.	Mediante un indicador de efectividad donde se observe los avances planificados y que cumpla con cocimientos. (1000 usd)	Informe de realización de los talleres.	Incumplimiento de cronogramas de capacitación
C. COMPRA DE MATERIALES	Adquisición de materiales, accesorios, etc. Que se lo realizaran dentro de procesos dinámicos, con la finalidad de mantener un sistema controlado al igual que su progreso. (1000 usd)	Informes de avances.	Asignación de presupuesto
D. APLICACIÓN DEL TALLER, TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN	Aplicación del taller y recopilación de los resultados obtenidos en cada proyecto de forma escrita o magnética. La Difusión de la información y de sus resultados a los medios educativos y a los medios interesados. (400 usd)	Informes de la aplicación del taller y los informes finales. Realización de conferencias realizadas para difusión	Asignación del presupuesto.

Elaborado por: Lenin Ortiz.

5.5.Resultados esperados.

Tabla 46. Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CROGRAMA	
Capacitación del docente en áreas específicas que tengan que ver con los talleres aplicados.	Búsqueda de cursos que impartan conocimiento en investigación científica/educativa. Centros de investigación del país que compartan o difundan sus resultados.	Alianzas estratégicas con entidades investigativas, centros educativos públicos o privados.	Correlación de conocimientos iniciales con conocimientos adquiridos mediante evaluaciones por cada capacitación.	Debe sobrepasar los 300 usd. Por tratarse de una capacitación específica o sectorial del conocimiento.	Sept. 2013	Ene. 2014
Talleres aplicados por el docente.	Análisis de posibles temas	Revisión de temas similares o con antecedentes que beneficien el presente propósito.	Número de talleres factibles bajo un análisis económico y de importancia.	50 usd	Enero 2014	Enero 2014
	Selección de tema	Selección definitiva del proyecto a ejecutar	Taller elegido	450 usd	Enero 2014	Enero 2014
	Desarrollo de tema del taller pedagógico.	Búsqueda de información y desarrollo de la investigación con verificación de hipótesis.	Análisis de requerimientos materiales e insumos necesarios dentro del proceso pedagógico	500 usd	Febrero 2014	Junio 2014

<p>Materiales que se requieran deben ser adquiridos bajo un análisis de cambios que se den en el desarrollo de cada evento.</p>	<p>Adquisición de cada material requerido en cada evento, considerando los costos más bajos pero que afecten la calidad necesaria.</p>	<p>Satisfacción de los requerimientos de cada subproceso investigativos</p>	<p>Los residuos de los talleres desarrollados con los materiales adquiridos.</p>	<p>Los valores deberán sobrepasar los 1000 usd.</p>	<p>Enero 2014</p>	<p>Junio 2014</p>
<p>Transferencia y difusión de los resultados obtenidos en la aplicación de cada taller.</p>	<p>Recopilación de la información obtenida con cada proyecto de forma escrita y magnética. Conferencias de masificación de los resultados.</p>	<p>Impresión de la información obtenida, búsqueda de apoyo local o público que permita administrar el resultado y su difusión.</p>	<p>Numero de documentos publicados o elaborados para retroalimentación local o sectorial.</p>	<p>El valor asignado será de 400 usd.</p>	<p>Mayo 2014</p>	<p>Agosto 2014.</p>

Elaborado por: Lenin Ortiz.

5.6. Bibliografía de la propuesta.

- Project Management Institute (PMI) (2008). *Guía del pmbok*. Pensilvania, EEUU. PMI.
- Hammer – Champy. (1994), *Reingeniería*. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Hernandez, Fernández y Baptista. (1991) *Metodología de la Investigación*. México McGraw-Hill.
- Ministerio de educación del Ecuador (2012). *Estándares de calidad educativa aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional, e infraestructura*.
- Sanchez, Burneo, Verónica (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Trabajo de fin de titulación. Universidad Técnica Particular de Loja. Editorial UTPL.
- Universidad Técnica Particular de Loja (2013). *Desarrollo del marco lógico. Escuela de ciencias de la educación*. Propuesta de intervención educativa mediante el estudio de casos. Editorial UTPL

BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso, L., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009), *El debate sobre las competencias*.
- Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.(2009), *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*
- Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado*.
- Ballenato, G.(2005), *Hacia una educación de calidad*.
- Project Management Institute (PMI) (2008). *Guía del Pmbok*.
- Hammer – Champy. (1994), *Reingeniería*. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Hernandez, Fernández y Baptista. (1991) *Metodología de la Investigación*. México McGraw-Hill.
- Juergen, W. (2006) *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*
- León, M. *Políticas y programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- Maldonado M (2000), *Aprendizaje organizacional, Conceptos, procesos y estrategias*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.
- Ministerio de Educación. Estándares de calidad educativa. (2012) *Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú (2008), *Propuesta de Plan Nacional de Acción para la Promoción del Trabajo Docente y Productivo Juvenil*.
- OIT. (2006), *Agenda hemisférica para generar trabajo decente*.
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente*.
- Weller Jürgen. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*
- Sanchez, Burneo, Verónica (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Trabajo de fin de titulación. Universidad Técnica Particular de Loja. Editorial UTPL.
- Zavala Trías, Sylvia (2009). *Guía a la redacción en el estilo Apa, 6ta edición*. Biblioteca de la Universidad Metropolitana.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores



FICHA DE CONTACTO

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 (investigación).

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	



FICHA DE CONTACTO

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 (investigación).

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR:			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO:			
<i>El egresado se encuentra</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
MEDIO DE CONTACTO	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
FIRMA DEL TITULADO	FIRMA DEL EMPLEADOR	SELLO DEL EMPLEADOR	

Anexo 2: Oficio entregado a los empleadores

Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen 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"**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Anexo 3: Modelo de entrevistas dirigidas a los directivos

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS Nº ___

ENTREVISTADO: _____

DIRECTOR DE: _____

DIRECCIÓN: _____

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

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

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

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

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

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

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...)		

Anexo 5: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

3.2.1 Acercamiento al lugar de investigación

El egresado asistirá al lugar que se le indique, según las características y requerimientos de la investigación.

La investigación de campo facilita la concreción de todas las actividades propuestas en la investigación. Estas acciones exigen que se determinen población, ubicación y tiempo en el que se van a llevar a cabo las acciones. Para esto se propone algunas actividades previas que debe considerar y ejecutar, así:

- ✓ En primer lugar ejecute las acciones que usted considere necesarias para contactar a los titulados ya sea a través de teléfono, correo electrónico o personalmente. En caso de que no conste en el listado la información del titulado que se le va a entregar, se recomienda buscar en la guía telefónica, en la Dirección Provincial de Educación y/o en el Tribunal Supremo Electoral. En este último caso busque la ubicación del titulado en la página web, ingresando el número de cédula.
- ✓ Concrete la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar.
- ✓ Realice la entrevista (titulado y empleador) demostrando una actitud de respeto y buen trato hacia la persona a la que usted va a solicitar que le permita encuestar.
- ✓ Explique de manera clara y directa el objetivo de su presencia en el centro educativo o lugar de trabajo.

- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la

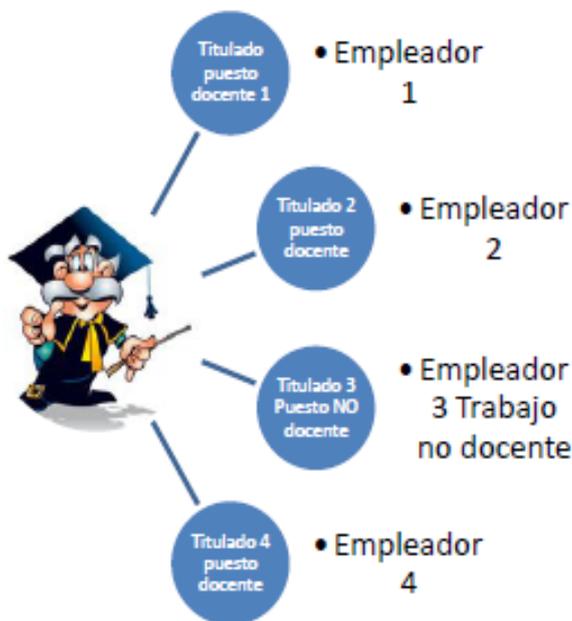
investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012"

- ✓ En esta fase de investigación de campo se deben aplicar únicamente los instrumentos que usted va a recibir en físico y los cuáles se encuentran debidamente codificados.

3.2.2 Aplicación de instrumentos

El egresado debe manejar con toda responsabilidad y ética profesional los instrumentos de investigación dados por la universidad. Para esto, debe previamente haberlos revisado, analizado y estudiado para conocer a cabalidad los elementos de los que se componen los mismos; además, debe capacitarse y estudiar los temas que desconozca o tenga mayor dificultad, con el objeto de que al momento de ingresar al lugar de investigación, tenga un dominio del tema a tratarse en dichos instrumentos y pueda resolver las inquietudes que pudiesen surgir en la aplicación.

Para la aplicación considere lo siguiente:



Si el titulado labora en un puesto relacionado con la docencia debe cumplimentar los cuestionarios de la siguiente manera:

Ejemplo	
TITULADOS 1,2 Y 4	EMPLEADOR
Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del titulado (Instrumento 1)	
Aplique la encuesta a docentes sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" del titulado (Instrumento 2)	Aplique la encuesta al empleador sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" (Instrumento 2)
Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.

Excepción: Si el titulado trabaja en un puesto no relacionado con la docencia, por ejemplo en una agencia de viajes, proceda de la siguiente manera:

TITULADO 3	EMPLEADOR
Aplice la encuesta a docentes sobre las características laborales del docente (Instrumento 1)	Al empleador de este titulado no aplique la encuesta codificada; deje en blanco.
Aplice la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplice la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.

3.2.2.1 Estrategias preliminares para la investigación de campo

- ✓ En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.
- ✓ A través del EVA se le indicará la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluirá: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.
- ✓ Para el contacto con los titulados es importante que revise las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.
- ✓ Para el contacto con el empleador se recomienda efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, dé a conocer el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.
- ✓ Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, demuestre su capacidad para establecer relaciones interpersonales adecuadas; demuestre versación y seguridad en el tema a investigar. No está por demás recordarle que es necesario una buena presentación en el vestir y en los modales.
- ✓ Prepare todo el material a utilizar en su trabajo de recolección de información; lleve consigo el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Es necesario que se provea de una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.
- ✓ Se sugiere realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores investigados (titulado – empleador).

3.2.2.2 Estrategias para la aplicación de la encuesta a titulados

- ✓ Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- ✓ Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- ✓ Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- ✓ Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)
- ✓ Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).
- ✓ Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:
 - En una carpeta tipo portafolio color azul.
 - Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.
 - No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.
- ✓ En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

Anexo 6: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

Escuela: Miguel de Santiago

Profesora: Tello Ochoa Emí Yolanda

FOTO # 1



FOTO # 2



Escuela: Numkui- Taisha

Profesor: TserempJuankYankuan José

FOTO # 3



FOTO # 4



Escuela: Distrito Educativo N°3 Circuito n°2

Profesor: Ulloa Maldonado Luis Alejandro

FOTO # 5



FOTO # 6



Escuela: Ciudad de Azogues

Profesora: SucutaSuqui María

FOTO # 7



FOTO # 8



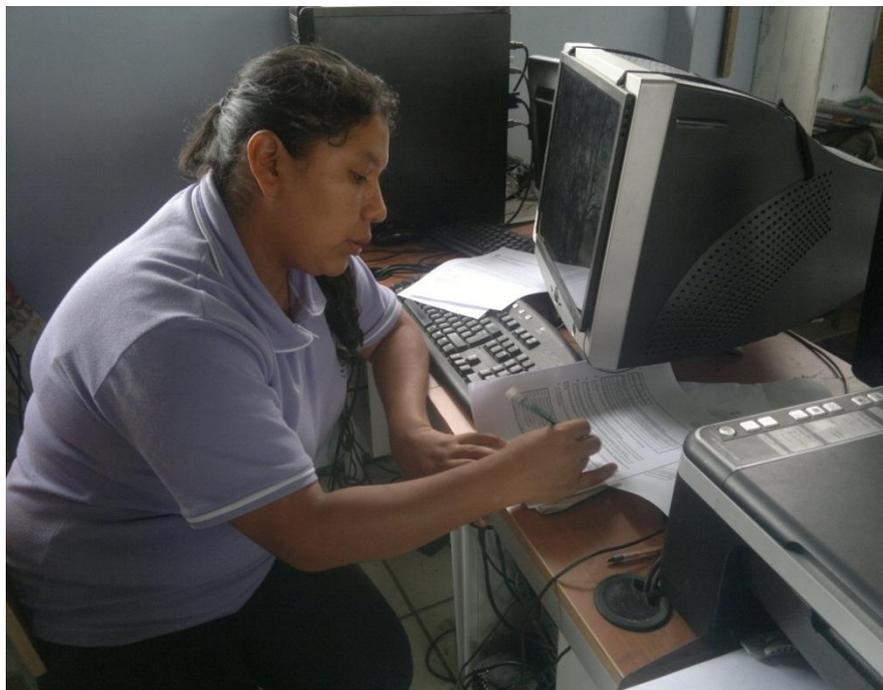
Escuela: Provincia de Pichincha

Profesora: Suqui Morocho Clara Esperanza

FOTO # 9



FOTO # 10



Escuela: Daniel Villagómez Tayuza.

Profesora: Suarez Molina Diana Eduvix.

FOTO # 11



FOTO # 12



Escuela: Camilo Ponce

Profesora: Urgiles Pesantez Irma Cecilia

FOTO # 13



FOTO # 14

