



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA FÍSICO MATEMÁTICO

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

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 TITULACIÓN.

AUTOR: Chilingua Yanchatipán, Kléver Bayardo.

DIRECTORA: Suárez Córdova, Yadira, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO VILLAFLOA

2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster

Yadira Suárez Córdova

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo, demoniando “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.” realizado por el profesional en formación: Chilingua Yanchatipán Kléver Bayardo; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2015.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Chilibingua Yanchatipán Kléver Bayardo declaro ser autor del presente trabajo. 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 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. 88 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: Kléver Bayardo Chilibingua Yanchatipán

Cédula: 0502678659

DEDICATORIA

Dedico esta investigación y la culminación de mi carrera a mi esposa, mis hijos Eliecer y Alejandro quienes incondicionalmente estuvieron a mi lado ayudándome en aquellos momentos difíciles, ya que gracias a su apoyo pude superar cada uno de los obstáculos que se presentaban al cursar esta grandiosa carrera. A mis queridos padres que dieron la vida y me supieron guiar a base de su ejemplo por el sendero de la honestidad haciendo de mi un hombre íntegro hijo, esposo y padre de quien pueden sentirse orgullosos con esta nueva meta alcanzada.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien me dio la vida, la sabiduria y la fuerza para continuar con todas y cada una de mis metas que me he propuesto.

A mi amada esposa, a mis hijos por su amor, comprensión, paciencia y ayuda que me supo brindar en los momentos y etapas mas cruciales de mi carrera universitaria y trabajo.

A mis padres quienes me dieron cariño, calor humano y siempre estuvieron pendientes de mi.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1. MARCO TEORICO	
1.1. Síntesis.....	
CAPITULO 2.METODOLOGIA	
2.1. Diseño de investigación.....	
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	
2.2.1. Método.....	
2.2.2. Técnicas.....	
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	
2.3. Preguntas de investigación.....	
2.4. Contexto.....	
2.5. Población y muestra.....	
2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.....	
2.6.1. Humanos.....	
2.6.2. Institucionales.....	
2.6.3. Materiales.....	
2.6.4. Económicos.....	
2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos.....	

CAPITULO 3. INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- 3.1 Características de los titulados individuales, académicos y laborales.....
 - 3.1.1. Características socio demográficas de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....
 - 3.1.1.1. Ubicación geográfica, edad y sexo.....
 - 3.1.2. Características académicas de los titulados.....
 - 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....
 - 3.1.2.2. Tipo de educación.....
 - 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados
 - 3.1.3. Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación
 - 3.1.3.1. Grado de relación entre la formación recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación.....
 - 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....
 - 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....
 - 3.1.3.4. Características del trabajo actual.....
- 3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
 - 3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y empleador.....
- 3.3. Valoración docente de la profesión.....
 - 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a su titulación.....
- 3.4. Satisfacción docente.....
- 3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de tareas 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.....
 - 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....
 - 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....
 - 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....
 - 3.5.5. Interacción profesores padres de familia y comunidad del titulado.....
 - 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....
 - 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....

CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- 4.1. Conclusiones.....
- 4.2. Recomendaciones.....

CAPITULO 5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

- 5.1. Propuesta de intervención
- 5.2. Justificación.....
- 5.3. Objetivos.....
- 5.4. Metodología Matriz del marco lógico.....
 - 5.4.1. Análisis de involucrados.....
 - 5.4.2. Análisis del problema.....
 - 5.4.3. Análisis de objetivos.....
 - 5.4.4. Análisis de estrategias.....
- 5.5. Plan de acción.....
 - 5.5.1. Matriz del marco lógico.....
- 5.6. Resultados esperados.....
- 5.7. Bibliografía de la propuesta.....

BIBLIOGRAFIA.....

ANEXOS.....

- Anexo 1: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.
.....
- Anexo 2. Evidencias fotográficas.....

RESUMEN

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se realizó a ocho titulados y sus respectivos empleadores los cuales laboran en la Provincia de Azuay en las ciudades de Cuenca, Sevilla de Oro, Sigües y Paute, el tema a investigar fue “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”

En este trabajo se aplicó la investigación mixta es decir se utilizó los enfoques cualitativo y cuantitativos, el método utilizado fue descriptivo ya que mediante una observación directa y la aplicación de encuestas permitió conocer las características personales y laborales de los titulados y empleadores investigados.

En el proceso investigativo se ha detectado que los titulados laboran en funciones acorde su preparación universitaria pero ninguno de ellos dispone de un título de cuarto nivel o postgrado.

Para la falencia detectada en los titulados se realiza una propuesta de investigación que consiste en determinar qué factores inciden para que los titulados no continúen con sus estudios de cuarto nivel.

PALABRAS CLAVE: la formación continua; falla en la enseñanza; enseñanza de calidad, la calidad educativa.

ABSTRACT

Research to eight graduates and their employers who work in the province of Azuay in the cities of Cuenca, Sevilla de Oro, Sigsig and Paute was conducted to investigate the theme was "Make a proposal from the educational intervention study Where the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja"

This paper applied the joint research is qualitative and quantitative approaches used, the method used was descriptive as through direct observation and the application of surveys allowed to know the personal and job characteristics of graduates and employers investigated.

In the research process it has detected that the graduates work in the college preparatory functions consistent but none of them has a bachelor's or graduate level room.

For graduates flaw detected in a proposed research it is to determine which factors contribute to non-graduates continue their studies of fourth level is performed.

KEY WORDS: continuous formation; flaw in teaching; teaching of quality, educational quality.

INTRODUCCIÓN

El Ecuador está sufriendo una serie de cambios en el sistema educativo según el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural expedido mediante Decreto Ejecutivo No.1241 del 26 de julio de 2012, razón por la cual la Universidad Técnica Particular de Loja considera de gran importancia conocer las ocupaciones y condiciones de trabajo que se encuentran desempeñando los titulados de Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, de esta manera obtener datos específicos si el nivel de formación y preparación que recibieron estos titulados les fue de gran ayuda para su inserción laboral y desempeño profesional.

Una investigación plasmada por la UNESCO – UNE – CENAISE durante el año 2006 a seis planteles educativos de la ciudad de Quito con 147 profesores revela que 122 de ellos no desempeñan otra actividad fuera de ella y que sus condiciones de trabajo son adecuadas. Otra investigación efectuada por estudiantes de la UTPL en la ciudad de Chone en el año 2011 señala que no todos los titulados se encuentran ejerciendo la docencia.

Esta investigación aportará a la Universidad, a los titulados, a los empleadores, al investigador y a la sociedad; conocer si sus titulados están ejerciendo la profesión en la que se prepararon, si la formación que han recibido fue adecuada; los titulados sabrán si los conocimientos impartidos por la UTPL durante su preparación profesional les fue de gran ayuda para una adecuada inserción laboral ; los empleadores conocerán la calidad de docente con la que la cuenta la institución educativa que administra, por otro lado al investigador le ayudara a tomar conciencia sobre los retos que influye una labor docente, sin duda todos estos aspectos ayudara a la sociedad ya que una correcta educación se logra con un docente preparado para enfrentar cualquier tipo de exigencia.

El principal limitante que se presentó en esta investigación fue el traslado a los diferentes lugares de trabajo de cada uno de los titulados con el fin de aplicarles la encuesta, por otro lado al principio no se tuvo colaboración por parte una titulada la misma que no deseaba que se le aplique dicha encuesta vista alegaba que podía ser un engaño para obtener su información, pero al final nos colaboró con su valioso aporte.

El objetivo general de esta investigación es:

- 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.

Se lograra el cumplimiento de este objetivo mediante una investigación de campo dirigida a una población de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores y en especial a una muestra de 8 titulados y 8 empleadores de las diferentes instituciones educativas de la provincia de Azuay a los cuales se les aplicara una entrevista con el fin de obtener información de sus características laborales.

Los objetivos específicos que se persiguen es esta investigación son:

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

Se logró el cumplimiento de estos objetivos de la siguiente manera:

- Las visitas realizadas a los lugares de trabajo de cada uno de los titulados, permitirá identificar por medio de la observación directa las características del puesto de trabajo en el que laboran cada uno de estos docentes

- Mediante una entrevista o dialogo dirigido tanto al personal de titulados como empleadores estos darán a conocer los requerimientos de educación continua que necesitan.
- La formación académica que recibieron los titulados en la UTPL les permitió que tuvieran una adecuada inserción laboral los mismos que demuestran un gran nivel de profesionalismo en las actividades que se les delega, toda esta información lo corrobora los empleadores ya que estos están satisfechos con los conocimientos que tiene cada titulado de la UTPL.
- Los datos estadísticos que nos ofrecen las encuestas aplicadas al personal de titulados y empleadores nos ayudaran a conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan su labor docente.
- Un diálogo directo con los titulados aportara para conocer la importancia que estos le dan a sus tareas como docentes, por otro lado en la entrevista aplicada al empleador se le formulará preguntas relacionadas a las tareas que cumple el docente.
- Utilizando las diferentes herramientas de investigación (entrevistas, encuestas) y observando al personal de titulados en el momento que estos se encuentran impartiendo la enseñanza se logró determinar el grado de formación que dispone cada titulado investigado.

Se invita a la sociedad en general que participen en la lectura de este proyecto de investigación ya que por medio de cada uno de vosotros ayudaran a socializar lo que está sucediendo con el personal de titulados de Ciencias de Educación mención Educación Básica de la UTPL años 2007-2012 luego de su graduación.

CAPITULO I.
MARCO TEÓRICO

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

En España las enseñanzas superiores no responden adecuadamente las necesidades del mercado laboral por lo que numerosos titulados no ejercen su profesión y se encuentran inmersos en otras actividades, debido a esta problemática numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica a fin que la enseñanza que brinda las universidades capaciten a los alumnos en conocimientos que le permitan tener una adecuada inserción en el ámbito laboral.

Esta crisis de la educación universitaria se debe al cambio del modelo productivo ya que aparece un nuevo modelo de producción más competitivo es decir las empresas tienen que atender mercados fragmentados con cambios repentinos lo que ha ocasionado que las empresas analicen y replanteen sobre las nuevas cualidades y conocimientos que debe tener el trabajador, ya que este debe satisfacer y adaptarse al nuevo modelo de producción; es por esta razón que las universidades están poniendo mayor énfasis en preparar al estudiante, mejorar sus competencias que en el futuro le servirán para desarrollar una actividad o profesión.

Las instituciones universitarias y el mundo de trabajo tienen una escasa comunicación esta problemática ha afectado a los titulados de las universidades ya que su preparación no satisface los requerimientos que necesita el empleador es decir existe dificultades para integrar a los jóvenes en el mercado laboral. Con el fin de solucionar esta problemática se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico regional, logrando de esta manera que los jóvenes universitarios adquieran no solo conocimientos teóricos sino también destrezas, nuevas competencias, factores claves para que el titulado universitario se desenvuelva de una manera adecuada en el ambiente laboral.

En los últimos años los titulados las carreras técnicas empiezan a tener mayor acceso al ambiente laboral, pero dentro de las carreras técnicas existen especialidades o carreras jóvenes con problemas de inserción laboral debido a que estas especialidades no son conocidas y son muy poco solicitadas por las empresas o empleadores, en cambio las carreras de ciencias sociales y jurídicas tienen acceso muy

desiguales al ambiente laboral debido al contexto geográfico y las necesidades de la sociedad.

Los estudiantes universitarios ya titulados manifiestan que para conseguir un trabajo en su titulación o especialidad es muy complicado ya que les presenta un sin número de problemas y los que logran conseguir trabajo se dan cuenta de las diferencias salariales que estos sufren frente a otros trabajadores y que los conocimientos científicos que adquirieron en la universidad no los utilizan, ya que la madurez profesional se aprende con la práctica y uno de los principales requisitos que requieren las empresas es la experiencia laboral que tiene cada trabajador requisito inalcanzable por parte de los recién titulados. Desde otro enfoque los empleadores demandan o exigen a sus candidatos ciertas competencias que anteriormente no formaban parte del currículo académico como habilidades sociales, nuevas destrezas, en fin competencias y cualidades que hagan al titulado un trabajador de calidad; la empresas o empleadores a la hora de contratar a sus trabajadores valoran sus actitudes y su predisposición al trabajo, pero algunos empleadores consideran que los recién titulados de las universidades carecen de estas actitudes considerando incluso que las nuevas generaciones de jóvenes universitarios son unos irresponsables, no se presentan al trabajo, vienen con menor predisposición para trabajar, demuestran una falta de seriedad, compromiso no tienen iniciativa para sacar adelante el trabajo cuando esté presente algún problema o inconveniente.

La formación universitaria que recibe el alumno debe estar reflejada en la práctica, en el mundo de trabajo no solo en el conocimiento de teoría. Se necesita una vinculación fuerte entre la universidad y empresa, más práctica y menos teoría. En fin el principal problema de los jóvenes contratados no es la formación sino la falta de habilidades, destrezas y responsabilidad ante el trabajo. Se ha observado que existe una gran brecha entre la formación universitaria que reciben los estudiantes y el mercado laboral es por esta razón que se está poniendo énfasis que la enseñanza universitaria se ajuste a los requerimientos del mercado laboral ya que esta es demasiada teórica y no satisface las necesidades de la sociedad y el mercado laboral. A pesar de los esfuerzos realizados el objetivo de alcanzar una movilidad de los titulados o la revalorización de la educación superior ante la sociedad puede quedar truncado sino se involucra a todos los que agentes afectados por el proceso de reforma. Esta investigación ha permitido conocer y reflexionar sobre el modelo de aprendizaje que están aplicando las universidades de España para superar esa extensa brecha que existe entre el los jóvenes universitarios y el ambiente laboral, además se observado las dificultades y

necesidades que tienen los titulados universitarios y los empleadores el uno al buscar un trabajo y el otro al ofrecerlo.

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

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), 2009

La inserción laboral en el mercado de trabajo es un tema muy importante dentro de las sociedades modernas de España por ende muchas disciplinas tienen interés en conocer los procesos que siguen los titulados universitarios para conseguir un trabajo estable, los titulados universitarios deben enfrentar decisiones frente al empleo; la primera de ellas es la teórica del capital humano la misma que considera que la formación o preparación profesional es una inversión que debe realizar los individuos (trabajadores, titulados, universitarios) en la cual invierten dinero para poder prepararse, en otras ocasiones dejan de trabajar es decir dejan de ganar dinero para prepararse y obtener un título universitario que les brinde un mejor beneficio y mejor salario; otra decisión que debe enfrentar es la entrada en el mercado de empleo que consiste en saber a dónde dirigirse o a que trabajo acercarse con relación al salario; una última decisión que deben afrontarlos trabajadores o titulados universitarios consiste en conocer el tipo de trabajo que van a desempeñar ya que para algunos trabajadores el salario y su puesto deben ajustarse a la formación que recibieron en las universidades; desde otro punto de vista está que al empleador no le convenza las cualidades o capacidades del individuo o titulado universitario que solicita laborar en su empresa.

Bajo estos antecedentes se ha analizado las expectativas temores, problemas y dificultades que tienen los estudiantes universitarios de España a la hora de afrontar la inserción laboral. Las principales dificultades con la que se topan los estudiantes a la hora de conseguir un trabajo o enfrentar una inserción laboral es que los empleadores requieren de trabajadores con experiencia, actitudes personales, carácter de personalidad para afrontar dificultades en el trabajo cosa que los recién titulados no lo tienen, muchos titulados indican que lo aprendido en la universidad es de poca utilidad para conseguir un trabajo ya que haber cursado varios años de estudio en la universidad no les garantiza una inserción laboral ideal.

Los empleadores a más de la experiencia y actitudes, demandan que los titulados universitarios deben poseer una serie de competencias tales como flexibilidad

funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo, conocimientos de idiomas, habilidades relacionales y multicultural es bajo todos estos requerimientos los titulados optan en primera instancia en acudir a empresas privadas quien les brinda el mayor acceso a la inserción laboral a los titulados universitarios ya que para acceder a la acción pública se relaciona muchas veces con un fracaso, otra parte de los estudiantes universitarios se dedican al autoempleo. Bajo este análisis en Europa consideran que los titulados españoles carecen de apoyo y que los titulados europeos poseen mayores cualidades como la flexibilidad, movilidad, conocimiento de idiomas y ante todo cuenta con apoyo público para le inserción laboral.

1.3. La inserción profesional de los docentes

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

Mediante estudios realizados se comprobó que los profesores noveles se concentraron más en lo personal que en sus contextos de inserción, con el pasar del tiempo los estudios fueron evolucionando y se reconoció que existe una gran diferencia entre un profesor novel dentro de una enseñanza de calidad que en otro.

También nos referimos a la identidad profesional de los nuevos docentes, ya que consiste en que los nuevos docentes se van forjando de acuerdo al entorno social, familiar y laboral en el que se desenvuelven.

Por otra parte los docentes de escuelas municipales pasan por un proceso de evaluación ya que son considerados con un rendimiento bajo lo que es completamente errado; estadísticamente se he demostrado que las escuelas privadas no son mejores que las municipales, ya que al llegar un profesor a una escuela pública municipal depende de la población estudiantil, recursos del establecimiento o modo de organización para que la educación tenga un resultado eficiente en los alumnos.

Los docentes deben estar preparados para los cambios que se produce en la reforma curricular, por lo que cada día va a surgir modificaciones necesarias en los problemas que se competen y así los docentes aplicaran de manera correcta estas reformas curriculares en los establecimientos respectivos.

Algunos medios de comunicación catalogan a los docentes como positivos pero otros los catalogan como negativo. ¿Por qué? Porque los resultados de prueba de conocimientos reflejan un rendimiento demasiado bajo a lo esperado y con estos

resultados negativos desvalorizan a los nuevos docentes que ingresaron a los centros de educación. Existe una sobreproducción de nuevos profesores ya que es una sobreoferta de docente para el ingreso al sistema educacional.

En América Latina se discute el acompañamiento para profesores principiantes, es decir, establecer un sistema de inducción o sea profundizar la vinculación de las instituciones, examinar la distinción del aula, construir preguntas y alternativas, identificar la intervención de vida de sus alumnos, mejorar la educación como también nutrir la formación inicial.

1.4. Estándares de calidad educativa; aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

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

Nuestro país amparado en los artículo 26 y 27 de la Carta Magna los mismos que estipulan que la educación es un derecho de las personas a lo largo de sus vidas un deber ineludible e inexcusable del Estado, y que la educación debe ser de calidad; a fin de dar cumplimiento los artículos antes mencionados es necesario tomar en consideración que para que exista calidad educativa en nuestro país hay que tener equidad es decir igualdad de oportunidades para que todas los ciudadanos sin ninguna distinción social o cultural tengan acceso a una formación educativa, también debemos tomar en consideración que para que el sistema educativo sea de calidad no solo hay que tomar en cuenta los aspectos tradicionalmente académicos sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética de los mismos.

Los estándares de calidad educativa son criterios, parámetros, metas que se desea conseguir o alcanzar de los actores que interviene en el sistema educativo con el fin de lograr una educación de calidad, los estándares tienen el propósito de monitorear la acción de los actores que intervienen el sistema educativo estos actores son estudiantes, docentes, instituciones educativas, padres de familia y la sociedad en general.

El Ecuador con el fin de mantener una línea paralela en la educación con otros países del mundo se encuentra diseñando estándares de calidad educativa referente a gestión

escolar, desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura con el afán de mejorar la calidad educativa de nuestro país.

Empezaremos hablando por los estándares de gestión escolar, estos establecen como una institución educativa busca mejorar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, por medio de estos estándares se logra que los docentes se desarrollen mas profesionalmente logrando así que la institución educativa donde laboran estos docentes se convierta en instituciones educativas que brinden a los estudiantes una enseñanza de calidad.

Por otro lado los estándares de desempeño profesional son aquellos que orientan a los docentes en su labor como educadores gracias a estos los docentes fomentaran en el aula una enseñanza de calidad que permita al estudiante alcanzar los aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, de este estándar se desprende los estándares de desempeño directo estos a su vez nos indican la manera correcta del como contribuyen los directivos de una institución educativa para mejorar la enseñanza que se imparte en estos centros educativos.

Ahora nos enfocaremos en hablar de los estándares de aprendizaje estos a su vez describe los logros que los alumnos deben alcanzar en las aéreas básicas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, estas asignaturas o aéreas que los alumnos deben alcanzar a su vez están organizadas en cinco niveles que detallo a continuación; primer nivel al termino de primer año de educación general básica, segundo nivel al termino del cuarto año de educación general básica, tercer nivel al termino del séptimo de año de educación general básica, cuarto nivel al termino del décimo año de educación general básica y quinto nivel al termino de tercer año de bachillerato. Y por último hablaremos de los estándares de infraestructura que se enfocan en la construcción, mejoramiento y adecuación de los centros educativos del País esto permitirá que los docentes y estudiantes gocen de instalaciones acordes a las necesidades pedagógicos; todos estos estándares de calidad que se mencionó permitirán que nuestro País goce con una educación de calidad y este a par con la educación de los demás países del mundo.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

Vaillant, D. (2009). Profesorado revista de currículum y formación del profesorado.

Los países que conforman la OCDE y a través de su programa PISA observaron las diferencias que existe en los sistemas escolares entre un país y otro, estas diferencias educativas no son producidas por el gasto educativo ya que existe países que invierten menos en gasto educativo y tienen mejores resultados que los países que invierten mucho más. Al igual que en esos países en América latina también existe esa diferencia de sistema escolar y además los resultados de aprendizaje de los estudiantes son poco satisfactorios ya que no alcanzan el nivel mínimo de desempeño para su grado.

La relación entre docente y el desempeño académico de los alumnos es uno de los factores para que exista esta diferencia de sistema escolar entre los países de América Latina, ya que la preparación, el buen manejo del currículo, la correcta planificación que el docente tenga influye en el desempeño de sus alumnos, vista que un docente bien preparado impartirá su proceso de enseñanza y aprendizaje de una manera relevante.

Mejorar las situaciones de los docentes es uno de los desafíos enfrentados por las políticas educativas de Latinoamérica ya que la profesión de docente carece de incentivos como una buena remuneración, unas adecuadas instalaciones para ejercer su labor, etc. El docente debe poseer una identidad profesional la misma que se adquiere con la experiencia mas no con el título otorgado por las universidades ya que la identidad profesional es un mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen así mismo y son reconocidos por otros.

En Latinoamérica la profesión como docente no es muy bien valorada por la sociedad por lo que muchos docentes optarían por abandonar esta profesión, esta valoración profesional se puede considerar desde dos puntos de vista, la primera como valoran los no docentes el trabajo de los maestros y como se sienten los docentes al conocer la consideración que tiene la sociedad hacia su labor, hoy la docencia como profesión no atrae a los mejores candidatos ya que los que ingresan a las universidades para seguir la carrera docente tienen mayor bajo rendimiento de quienes ingresan a estudiar una carrera técnica o una carrera que sea apreciada por la sociedad.

La inserción en la docencia es el momento que el maestro novato tiene que poner en práctica sus conocimientos adquiridos en la universidad, su experiencia adquirida durante alguna práctica, sus cualidades, sus capacidades, tomar decisiones con el fin de asumir un rol dentro de institución educativa. Estos docentes principiantes tiene que enfrentar un sin número de dificultades que se les presentara en el aula como la

indisciplina, falta de organización de trabajo, problemas personales de los estudiantes, relación con los padres, de todos estos problemas y de los errores que le docente novato cometa el ganara experiencia. La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y experiencias para los docentes novatos en la cual ellos deben adquirir conocimiento profesional hasta llegar a ser un profesional autónomo.

En América latina se evidencia que existen diferentes procesos de profesionalización para los docentes y que para mejorar estas diferencias debería haber más decisión política e incluso en algunos países lo recomendable seria trabajar en la sociedad para elevar el prestigio del docente. Todo indica que para trabajar el sistema educativo es indispensable cambiar de estrategia es decir hacer reformar e innovaciones que involucren a los docentes.

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

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Gracias al proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” llevado a cabo por la CEPAL y que fue aplicado a los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú el mismo que tuvo el propósito de conocer los procesos y tensiones de inserción laboral de los jóvenes de los países antes mencionados, algunas de las tensiones por las que tienen que enfrentar los jóvenes son:

- La falta de experiencia y desconocimiento del ambiente laboral por parte de los jóvenes ocasiona que los empleadores no confíen en su experiencia inicial como trabajadores ya que estos no cumplen con las expectativas que requiere el empleador o empresa, es por esta razón que las instituciones educativas deberían implementar durante el periodo académico visitas a empresas con el fin que los estudiantes no sufran ese impacto psicológico de la transición de estudiantes a trabajadores.
- Otra tensión vinculada con la anterior se encuentra en las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción laboral, es decir muchos jóvenes al ingresar a laborar en una empresa se topan con la grata sorpresa que la realidad del mercado de trabajo no satisface sus aspiraciones.
- Hoy en día las mujeres desarrollan un rol muy importante en el ámbito laboral dejando atrás esos paradigmas tradicionales que la mujer debía cumplir solo labores

domésticas, pero estas a su vez enfrentan problemas especiales de inserción laboral y una de ellas es las escasas oportunidades de empleo productivo que se les brindan y de las pocas oportunidades de trabajo que se les brindan a las mujeres estas deben poseer un nivel de educación alto y las que no poseen este nivel educación les es muy complicado conseguir un trabajo.

- Combinar los estudios con el trabajo por una parte afectaría el rendimiento académico de los alumnos, en cambio por otra parte serviría como experiencia para la inserción laboral.
- El mercado exige experiencia laboral de los jóvenes pero también el mercado no reconoce la experiencia generada en ocupaciones accesibles para jóvenes.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes hay que superar un sin número de tenciones a más de las expuestas; hay que tomar en consideración que no existe un problema común de inserción laboral para los jóvenes si no que existe diferentes problemas que los jóvenes deben enfrentar y así lograr una inserción adecuada y contribuir eficazmente con el mercado laboral.

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

León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

En nuestro país los jóvenes tienen una gran dificultad para ingresar al mercado laboral esta problemática se debe a que estos en primer lugar no reciben una adecuada preparación educativa así como también carecen de experiencia laborar, otro aspecto que incrementa esta problemática es la discriminación que sufren los jóvenes ya sea por su condición social, cultura o generó; las instituciones públicas encargada de velar por los jóvenes y su inserción laboral no han hecho lo suficiente para dar solución esta problemática que está agobiando a la juventud ecuatoriana. Bajo este aspecto se ha dado inicio al Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral auspiciada por el CEPAL y GTZ, los mismos que buscan aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud, este proyecto consta de secciones que en esta síntesis se dará a conocer.

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud.

Que la juventud Ecuatoriana goce con igualdad de oportunidades en el mercado laboral esto se lograra creando oportunidades de empleos y fortaleciendo las instituciones que vela por la juventud ecuatoriana.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud.

En la corte magna de nuestro país se encuentra estipulado derechos como: Universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación, rendición de cuentas con los que gozamos todos los ecuatorianos y en especial los jóvenes, el cumplimiento de los derechos antes mencionados ayudara a que los jóvenes tenga una adecuada inserción laboral y estos a su vez ayuden al engrandecimiento económico de nuestro país.

Marco normativo

En el Ecuador existe normativas y compromisos internacionales que son sustentos legales con los que se basan la visión, objetivos, principios y políticas de inserción laboral para la juventud, estas normativas y compromisos internacionales son los que se describen a continuación: el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, el plan de acción de la conferencia internacional sobre la población y desarrollo, la constitución política de la república del Ecuador en la cual recoge varios artículos que garantizan las oportunidades de educación y empleo para los ciudadanos Ecuatorianos y por ultimo nuestro país cuenta con la ley de la juventud la misma que establece derechos de los jóvenes en relación de la educación y empleo.

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

Estas permiten mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes insertándoles a un trabajo de acuerdo a sus capacidades y a los requerimientos de los empleadores tomando en consideración futuras transformaciones de la economía y de la tecnología, es importante considerar que gracias a estas políticas, programas y proyectos se lograran aumentar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes trabajadoras poniendo mayor relevancia en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres ya que estás en nuestro país tienen un alto índice de desempleo laboral y son víctimas de discriminación; y las pocas mujeres que pueden ingresar a un trabajo deben poseer cualidades, destreza y experiencia laboral que le ayuden a superar aquellos retos que se le presentaran en el trabajo que ella desempeña.

Mediante la aplicación correcta de estas políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador se combatirá la problemática actual que están

viviendo los jóvenes Ecuatorianos ya que gracias a estas se conseguirá que todos tengan acceso a un trabajo, que su remuneración sea la justa y en especial que no sufran ningún tipo de discriminación cultural, social y de género.

1.8. La inserción laboral de los universitarios sobre cualificación y desajuste formativo.

García Montalvo, J. (2001). La inserción laboral de los universitarios sobrecualificación y desajuste formativo.

En España la conexión entre el mercado laboral y la universidad no es una preocupación nueva ya que en la década de los sesenta se cuestiona a la universidad por su baja calidad de actividad científica y por su eficacia a la hora de preparar a profesionales.

Se señala que los principales problemas de la universidad española, referente a la docencia y métodos académicos eran su escaso contenido práctico, el predominio de la formación tradicional, métodos pedagógicos basados en la memorización y la falta de conexión con las necesidades sociales. Es por esta razón que en la actualidad todas las reformas de las universidades Españolas se basan en dar respuesta a las necesidades del mercado laboral.

Existen otros factores que ha permitido aumentar los intereses por la inserción laboral de los titulados universitarios, en primer lugar según previsiones demográficas indica que el número de estudiantes universitarios disminuirá en los próximos años, lo que ocasionara que las universidades compitan por los estudiantes y estas universidades a fin de mantener y atraer a los estudiantes a sus aulas optaran por mostrar a la sociedad que los anteriores estudiantes egresados en esas universidades han tenido una adecuada inserción laboral y que gozan de una estabilidad económica y profesional, como según factor tenemos debido al incremento de titulados universitarios en los últimos veinte años su privilegio ante el mercado laboral ha cambiado y como último factor tenemos que hoy en la actualidad existe mayor interés por evaluar la calidad de las universidades y la eficacia de los fondos públicos destinados a la educación superior.

La sobre cualificación es otro problema que afecta a los graduados universitarios de España: entre un 15% y un 20% consideran que no haría falta tener estudios

universitarios para desarrollar las tareas de su trabajo, ya que en las universidades su formación se basa en abundante teoría y no se preocupan por competencias y habilidades que son útiles en el mercado laboral.

Es por estas razones que la universidad se ha convertido en una fábrica de desanimados ya que los jóvenes graduados de las universidades consiguen trabajos temporales que no tienen nada en lo que se han graduado o en lo que han aprendido en las universidades ocasionando que no tengan una adecuada inserción en el ámbito laboral produciendo un alto grado de desempleo en los estudiantes recién graduados o egresados de las universidades de España.

1.9. La formación docente en América latina y el Caribe.

Cuenca, R. (2003). La formación docente en América Latina y el Caribe.

En América Latina y el Caribe existe una coincidencia en la formación de sus docentes ya que estos presentan similares tensiones, tendencias y propuestas. Son diversas las tensiones que enfrenta los docentes de América Latina y el Caribe como: las características de los estudiantes que ingresan a las universidades; visto que los estudiantes que ingresan a las universidades o institutos pedagógicos y postulan para una carrera docente son estudiantes con menor estrato social y dentro de las opciones que los estudiantes tienen para elegir una carrera universitaria la docencia es la última opción que eligen.

La formación universitaria frente a la formación no universitaria es otra tensión por la que tienen que sobrellevar los docentes vista que en algunas universidades del Caribe y América Latina la carrera de la docencia está inmersa dentro de su oferta académica y en cambio en otras universidades consideran a la docencia como una carrera demasiada teórica y muy alejada de la realidad del aula.

Es lamentable indicar que otra tensión a la que se exponen los docentes es sobre el financiamiento que asigna el Estado para la preparación de los docentes ya que este da poca prioridad a la formación de los docentes; a fin de solucionar las tensiones por las que tiene que pasar los docentes los países de América Latina y el Caribe se están ejecutando algunas tendencias como: variedad de niveles de especialización el magisterio valora más a los docentes que tienen títulos de cuarto nivel como diplomado, maestrías y doctorados por esta razón los países de Latinoamérica y el Caribe han iniciado la búsqueda de contenidos para la formación de los maestros; se ha

observado que existe un tránsito de una capacitación descontextualizada a otra dirigida a los docentes en sus contextos respectivos y abordando sus necesidades y problemas; los países de Latinoamérica y el Caribe cuentan con instancias autónomas e independientes que se encargan de evaluar y acreditar los sistemas de formación pedagógica.

La formación docente es mucho más que desarrollar competencias, alcanzar perfiles, asistir a la universidad y aprobar todas las materiales de la malla curricular. Para una correcta formación docente los países de la Latinoamérica deben incluir un modelo de desarrollo que a su vez generen un concepto propio de educación además estos países por medio de sus ministerios de educación deben brindar mayor apoyo para la formación docente ya que se reconoce que la formación docente no puede funcionar sin relacionarse con los aspectos más resaltantes de la profesión y el desempeño docente. Los países de América Latina y el Caribe deberán realizar más investigaciones con el fin de conocer las diferentes finalidades de la formación docente y esto a su vez permita que el Estado se apropie de sus resultados, instrumentándolos en lineamientos de política y que, finalmente, los hallazgos regresen al sistema y contribuyan con la evaluación de sus logros.

1.10. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica.

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica.

Mejorar el ambiente, contexto en el que se desenvuelven los docentes es uno de los desafíos que enfrentan los países de Latinoamérica, condiciones de trabajo inadecuadas, salarios bajos, falta de formación inicial son situaciones por las que tienen que padecer los docentes en Latinoamérica a esto se agrega que muchos docentes o maestros están mal preparados para cumplir su función como educadores.

La formación inicial que recibe el aspirante a maestro es un aspecto importante que se debe tomar en consideración en los países de América Latina ya que si el aspirante a docente recibe una mala preparación tanto en las escuelas, colegios y en las universidades institutos de formación docente en donde muchas de las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que tiene que enfrentar el docente en su trabajo.

A esto se suma el problema que tiene las instituciones educativas en el eje teoría-práctica visto que por medio de la práctica se aprende a enseñar pero para que este aprendizaje no sea una repetición memorista el estudiante debe analizar los modelos de enseñanza que observa. El exceso y la proliferación de instituciones encargadas de la formación docente afecta la calidad de las mismas ya que algunas instituciones no cuentan con el equipamiento necesario y por ende no pueden brindar una formación adecuada; Es decir muchos aspirantes a docentes debido a su situación geográfica ingresan a instituciones educativas encargadas de la formación docente o a universidades cercanas a su domicilio las mismas que no cuentan con recursos necesarios en cambio por otro lado están los estudiantes que ingresan a instituciones educativas que cuentan con el equipamiento adecuado, estas diferencias ha producido que exista una mala equidad de preparación docente es decir los docentes graduados en las universidades en donde no disponían los recursos necesarios tanto tecnológicos como curricular tendrán una mala preparación para ejercer la docencia y por ende esta mala preparación o falta de conocimientos afectará al titulado ya que este no tendrá una buena inserción laboral .

En América latina se ha encontrado escasos programas para ayudar a la inserción de docentes principiantes, a fin de solucionar esta problemática en estos países se han creado programas en el cual profesores especialistas con experiencia inducen al personal docente recién titulado estas experiencias que les transmiten los especialistas ayudaran a que los docentes recién titulados tengan una mejor inserción laboral. Mejorar la situación de los docentes en algunos países de América latina es factible si hay decisión política, también hay países que consideran que el contexto es muy complicado y en otros casos es corregible a corto o largo plazo a través de políticas educativas adecuadas que ayuden a incrementar el atractivo por la profesión y garantizar que los docentes permanezcan en ella y ejerzan su profesión de una manera eficaz.

1.11. Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI

Fernández Muñoz, R. (1994). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI.

El docente en la actualidad requiere de una preparación y actualización de conocimientos con el fin de desempeñar correctamente su profesión docente y ante

todo estar acordes a las exigencias de la sociedad actual. El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación es un factor que incide a la transformación en el ámbito educativo ya que este necesita adaptarse a una sociedad que está en constante cambio, hoy en la actualidad las instituciones educativas tienen otro tipo de organización tanto en las tareas como en las responsabilidades de los profesores frente a este factor los profesores deben ser capaces de acoplarse a estos cambios tanto en el contenido de la enseñanza como en la forma de enseñar.

El desarrollo de las nuevas tecnologías está llevando a la enseñanza a desarrollar un nuevo modelo que da lugar a nuevas metodologías y nuevas competencias como dominio de la materia que imparten, cualidades pedagógicas, habilidades instrumentales, conocimientos de nuevos lenguajes y características personales que los docentes deben poseer para enfrentar los nuevos retos de la educación.

Mediante numerosos estudios se ha reconocido que después de los factores familiares el maestro influye en el éxito de los estudiantes, razón por la cual el docente deberá disponer de competencias que le permitirá desempeñar y enfrentar las demandas que la sociedad del siglo XXI plantea. El profesor del tercer milenio debido al cambio acelerado que sufre la tecnología este debe hacer un esfuerzo para perfeccionarse y adaptarse a estos nuevos cambios que está sufriendo la educación, en la actualidad el profesor no solo tiene que saber el contenido de la materia que va a enseñar sino también tiene que ser un gestor de la información, un administrador de los medios a su alcance con el fin de dinamizar el aprendizaje de sus alumnos partiendo de este aspecto se desprende que el docente pasara a ser de expositor a guía del conocimiento y también ejercerá como administrador de medios, tomando en cuenta que estos medios de comunicación son de gran importancia para el cambio que está sufriendo la educación. Las nuevas tecnologías son la semilla para el cambio en la educación ya que con la integración de nuevas tecnologías en las aulas estas se convierten en un espacio con un ambiente de interactividad que garantizan la educación para todos. Bajo esta nueva tendencia que ha sufrido la educación el docente deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI, estos objetivos son: preparar para un trabajo cada vez más versátil, entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad y desarrollar el análisis crítico, desarrollar el análisis crítico estos objetivos ayudaran a que la educación sea placentera.

**CAPITULO II.
METODOLOGÍA**

2.1. Diseño de investigación.

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo ya que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupo, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Danhke, 1989)., el acercamiento a los puestos de trabajo de cada uno de los 8 titulados de la provincia de Azuay permito conocer las características, aspectos personal y laborales de cada uno de los graduados; el diseño de investigación aplicado en este proyecto fue de tipo mixto, ya que se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo.

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de las estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población en cambio el enfoque cualitativo por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación a veces pero no necesariamente, se prueban hipótesis” (Grinnell., 1997).

Mediante entrevistas abiertas a los titulados y empleadores se determinó las cualidades, características individuales y laborales de la muestra a investigar; posterior a esto se aplicó las encuetas a los titulados y empleadores de las instituciones educativas de la provincia de Azuay, con la información obtenida de las encuestas se procedió a la tabulación de datos, contestando así a las preguntas de investigación y logrando alcanzar los objetivos propuestos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1. Método.

En esta investigación se utilizó el método descriptivo, ya que mediante una observación y directa y la aplicación de encuestas permitió conocer las características personales y laborales de los titulados y empleadores investigados.

2.2.2. Técnicas

Con el afán de lograr una investigación que aporte con la UTPL se procedieron aplicar las siguientes técnicas:

- Observación directa “es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación” (Rodríguez, 2005).

Mediante esta técnica se observó las cualidades personales y laborales de los investigados (titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica años 2007-2012).

- Entrevistas, “la entrevista es un diálogo que se sostiene con un propósito definido y no por la mera satisfacción de conversar” (Alles, 2005).

Se obtuvo testimonios reales, de lo que piensan los titulados y empleadores.

- Encuestas, “la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre datos que desea obtener” (Díaz, 2005).

Gracias a las encuestas aplicadas a los titulados y sus empleadores se logró obtener información valiosa, los resultados fueron analizados y tabulados cuidadosamente.

2.2.3. Instrumentos de investigación

Los instrumentos fundamentales que se utilizaron para la recolección de datos son las encuestas que fueron facilitadas por la universidad a cada investigador.

- Encuestas a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Estas encuestas buscaban identificar las características del docente profesional de educación general básica de la UTPL, así como las tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica.

- Encuestas a Directivos Inventario de Tareas del Trabajo Docente

Mediante estas encuestas se logró determinar las actividades que realizan los docentes profesionales de Educación Básica.

2.3. Preguntas de investigación.

- ¿Cuáles son las características de los puestos de Trabajo de los Titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Qué nivel de formación académica tienen los titulados?
- ¿Son adecuadas las tareas ejecutadas por los titulados Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿En la actualidad los titulados cumplen funciones docentes?

2.4. Contexto.

Siendo un aspecto importante conocer donde se ha efectuado la investigación de campo, cabe mencionar que se realizó dentro de la provincia de Azuay en las ciudades de Cuenca, Sevilla de Oro, Sigsig y Paute en las instituciones educativas Vicente Nieto, 12 de Febrero, Fray Gaspar de Carvajal, Hernán Cordero Crespo, Simón Bolívar, Carlos Terán Zenteno, Abdón Calderón y en una institución pública, es importante mencionar que en esta investigación se analizaron los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas aplicadas a 8 titulados y sus empleadores respectivamente.

2.5. Población y muestra.

La población investigada corresponde 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 de los cuales desprende una muestra de 8 titulados y sus respectivos empleadores de las instituciones educativas de la provincia de Azuay específicamente de los cantones de: Cuenca, Sevilla de Oro, Sigsig, Paute; cabe mencionar que la muestra (titulados) fue designado por el departamento de planificación de la escuela de Ciencias de Educación de la UTPL.

2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.

2.6.1. Humanos.

Los recursos humanos empleados en esta investigación fueron:

- 8 titulados de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica de la UTPL.

- 8 empleadores de los titulados.
- 1 Directora de Tesis.
- 1 investigador.

2.6.2. Institucionales.

Los recursos institucionales con que se contó para esta investigación fueron: la UTPL con su entorno de aprendizaje virtual (EVA) y las instituciones educativas donde laboraban los investigados.

2.6.3. Materiales.

Esta investigación demandó la utilización de técnicas, instrumentos de investigación, recursos humanos, materiales, económicos, instituciones que ayudaron al desarrollo de este proceso investigativo

2.6.4. Económicos.

ORD	DETALLE	VALOR
1	Materiales de Escritorio	60
2	Movilización	100
3	Alimentación	80
4	Hospedaje	80
5	Internet	20
6	Telefonía	10
7	Imprevistos	50
TOTAL EN DOLARES		400

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos.

Con el propósito de aplicar adecuadamente los instrumentos de investigación como primera tarea fue tomar contacto vía telefónica a cada uno de los titulados con el afán de actualizar la información que la UTPL había facilitado, una vez que se tomó contacto y se actualizó los datos, se procedió la movilización a sus respectivos trabajos, solicitando autorización a los directivos-empleadores de las instituciones se ejecutó los respectivos instrumentos de investigación que consistía en unas encuestas y

entrevistas. Cabe mencionar que estos instrumentos de investigación se aplicó a ocho titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL y sus respectivos Directivos los mismos que supieron brindar toda su colaboración. El mayor inconveniente que se presentó en esta investigación fue el traslado a los sectores de trabajo de los titulados ya que se procedió a viajar desde la ciudad de Guayaquil residencia del investigado hasta las parroquias de la provincia del Azuay, pero esta dificultad fue superada y la investigación se concluyó con éxito.

CAPITULO III.
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1. Características de los titulados individuales, académicos y laborales.

3.1.1. Características socio demográficas de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica, edad y sexo

Tabla 1. Ubicación geográfica, edad y sexo

Sexo	Edad	Ubicación geográfica	% sector de trabajo	% sexo	% edad
Masculino	43	Cuenca	62.5	25	12.5
Masculino	34	Cuenca			25
femenino	33	Cuenca		75	62.5
Femenino	30	Cuenca			
Femenino	26	Cuenca			
femenino	26	Sevilla de Oro	37.5	100	100
Femenino	29	Paute			
femenino	28	Sigsig			
total			100	100	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Una de las características sociodemográficas es la ubicación, es conocido que la modalidad a distancia de la UTPL posee una cobertura en toda la geografía del Ecuador. Esta investigación se desarrolló con la participación de ocho titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL que laboran en la Provincia del Azuay de los cuales el 62.5 % trabajan en la ciudad de Cuenca y el 37.5% en los sectores de Sevilla de Oro, Sigsig y Paute cantones de la Provincia antes mencionada; se puede apreciar que predomina el sexo femenino en proporción del 75% con relación al género masculino con el 25%, con respecto a sus edades el 62.5% de los titulados investigados oscilan una edad entre los 21-30 años de edad, el 25% entre 31-40 años de edad y apenas el 12.5 % de los titulados están por los 41-50 años de edad.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 2. Sostenimiento del colegio realizaron los estudios de bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Las instituciones educativas fiscales reciben recursos como económicos, humanos, materiales, por parte del Estado para su buen funcionamiento, ya que la educación fiscal es una Política del Estado y tiene la difícil tarea de formar a la ciudadanía en general; aspectos muy contrarios con las instituciones educativas particulares las mismas que no son financiadas por el gobierno sino por personas naturales o jurídicas que son los dueños de esos establecimientos educativos; luego de la investigación de campo se ha obtenido los siguientes datos: siete titulados que corresponde al 87.5 % realizaron sus estudios superiores en un colegio fiscal y apenas un titulado equivalente al 12.5 % realizó sus estudios de bachillerato en un colegio particular, con respecto al primer resultado se debe a que la mayor parte de ecuatorianos asisten a colegios fiscales ya que estos están más al alcance de los ciudadanos ya sea por su economía y en muchos de los casos en los pueblos solo existen colegios fiscales.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 3. Tipo de educación

Tipo de educación	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0

Propios derechos	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chiliquina.

La educación regular es aquella que es impartida de forma presencial en la cual los docentes y estudiantes tienen una relación directa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de las encuestas realizadas al personal de titulados refleja que el 100% de estos obtuvo su bachillerato en un colegio regular ya que tuvieron la posibilidad y oportunidad de ingresar a ese tipo institución educativa y así alcanzar su bachillerato.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados

Tabla 4. Nivel de estudios alcanzados

Opción	frecuencia	%
Pregrado	1	12,5
Postgrado	0	0
Ninguno	7	87,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chiliquina.

El nivel de formación de los titulados, servirá para conocer el nivel de conocimientos, calidad y formación (Arancibia, 1999) “Las opiniones del profesional de la enseñanza son escuchadas y son el centro de atención del ámbito educativo, razón por la que el docente debe tener una excelente formación y calidad”. Con referencia a los estudios alcanzados por parte de los egresados se observa que el 87.55% no tienen estudios concluidos posterior a su egreso y apenas el 12.5% ha culminado con estudios de pregrado, en cambio referente al postgrado observamos que ninguno de los egresados dispone de un título de cuarto nivel, estos datos refleja la despreocupación por parte de docentes de optar por un título de cuarto nivel ya que es importante continuar preparándose día a día, con el fin de adquirir conocimientos innovadores que ayuden

tanto al titulado para conseguir un mejor puesto de trabajo, al alumno a tener una enseñanza de calidad y la sociedad ayudar a su desarrollo.

3.1.3. Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

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

Gracias a las encuestas realizadas al personal de titulados de Ciencias de Educación mención Educación Básica de la UTPL años 2007-2012 se logró determinar que siete de los encuestados laboran como docentes en los diferentes establecimientos educativos de la provincia de Azuay y apenas un titulado labora como Coordinador de Centros Públicos de Educación. Cabe mencionar que el trabajo relacionado con la educación es el único ingreso económico que disponen estos titulados ya que no ejercen otro tipo de trabajo.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 5. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Número de establecimientos que labora el titulado	Frecuencia	%
Uno	5	62.5
Dos	2	25
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
Ninguno	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chilingua.

Hoy en día la docencia es una profesión que ayuda a solventar las diferentes necesidades que se presentan en el diario vivir, razón por la cual mediante unas

encuestas se ha observado que el 62.5% de los titulados laboran en un solo establecimiento educativo en cambio el 25% restante labora en dos instituciones educativas, estos valores se debe a que en primer lugar hay docentes que tienen un salario digno y que a su vez estos tienen que cumplir con otras actividades que les impide laboral en más de una institución educativa, pero también están aquellos docentes que no tienen ningún tipo de impedimento o a su vez tienen mayores necesidades económicas y optan por laborar en más de un establecimiento educativo. En fin esta tabla refleja que la mayor parte de titulados trabaja en una sola institución educativa y apenas un pequeño porcentaje labora en dos partes, esta diferencia se debe a que hoy en día la docencia es una profesión que permite vivir con dignidad ya que gracias a la promulgación de la de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) los maestros recibieron un incremento de alrededor del 5.42 % en su remuneración unificada.

3.1.3.3. Cargo que ocupa en el ámbito laboral los titulados.

Tabla 6. Cargo que ocupa en el ámbito laboral los titulados.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	12,5
Docente	7	87,5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chilingua.

Hoy en día muchos ecuatorianos/a no gozan en tener un trabajo estable ya sea por la falta de preparación académica, experiencia, o falta de puestos de trabajo. Gracias a la formación académica y a la calidad de educación que brinda la UTPL los titulados en Ciencias de Educación Mención Educación Básica están laborando acorde a su

preparación académica razón por la cual el 87.5% se encuentra laborando como docente y el 12.5% que equivale a un encuestado está ejerciendo funciones administrativas ligadas a la educación. En conclusión esta tabla refleja claramente que gracias a la preparación que recibieron los titulados estos pudieron conseguir fácilmente un trabajo no solo como docentes sino que también en otro tipo de función, esto refleja que los profesionales titulados en la UTPL son personas preparadas que pueden cumplir cualquier tipo de función dentro y fuera del campo educativo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Tabla 7. Tipo contrato laboral

Tipo contrato laboral	f.	%
Partida fiscal	6	75
Contrato civil de prestación de servicios profesionales	0	0
Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	0	0
Contrato laboral a prueba (3 meses)	0	0
Contrato laboral indefinido	1	12,5
Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	0	0
Contrato laboral de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilingua.

Los diferentes contratos laborales a los que están expuestos todos trabajadores depende a la institución o identidad en la cual van a prestar sus servicio como por ejemplo tenemos a los titulados investigados los mismo que el 75% poseen un contrato laboral de partida fiscal ya que estos docentes laboran en escuelas fiscales y por ende su remuneración es pagado con fondos del estado, por otro lado el 12.5% dispone de un contrato laboral indefinido ya este labora en una institución educativa particular y por ende su remuneración es pagado con los fondos que genera esta institución educativa.

Esta tabla en general nos da conocer el ámbito laboral y económico en donde se están desempeñando los titulados es decir el tipo de contrato y sostenimiento del establecimiento donde laboran los titulados; gracias a esta información se logra determinar la cantidad de docentes que laboran en instituciones educativas no solo fiscales, su forma pago y fuente o partida de donde provienen estos rubros.

Tabla 8. Sostenimiento del establecimiento

Sostenimiento del Establecimiento	f.	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chiliquinga.

Las instituciones educativas fiscales cuentan con el sostenimiento que el Estado asigna a estos establecimientos, en cambio las instituciones particulares su sostenimiento proviene de la autogestión que realizan. Gracias a los datos obtenidos por las encuestas aplicadas a los titulados se desprende que el 75% de las instituciones educativas donde laboran los titulados su sosteniente es fiscal y el 12.5% su sostenimiento es particular.

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

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

Tabla 9. Grado de relación formación universitaria con la actividad laboral

Opción	Frecuencia	%
Puesto relacionados a sus estudios	8	100
Puesto no relacionado	0	0

a sus estudios		
Realizando otros Estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chilibinga.

La formación recibida en la universidad es de gran ayuda para una adecuada inserción laboral. Según los datos proporcionados por las encuestas aplicadas a los titulados el 100% de estos están laborando en un puesto relacionado con la formación universitaria que recibieron es decir se encuentran ejerciendo la docencia, esto se debe a que la educación impartida por la UTPL es de buena calidad ya que disponen de un sin número de recursos que hacen que la enseñanza sea eficaz y muy útil para el desenvolvimiento laboral.

3.3. Valoración docente de la profesión

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a su titulación.

Tabla 10. Opciones de trabajo de acuerdo a su titulación

Opción	Frecuencia	%
Docente de Educación Básica	7	87,5
Otro tipo de Trabajo	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Al analizar los datos se observa que el 87.5% de los titulados laboran como docentes de Educación Básica gracias a la capacitación que recibieron en la UTPL, estos lograron ingresar en su mayoría a desempeñar funciones de docentes; en cambio el 12.5% se encuentra ejerciendo otro tipo de trabajo relacionado con la educación. Esta matriz nos da a conocer que los titulados investigados tienen una adecuada inserción laboral debido a la excelente capacitación que reciben en las aulas de la UTPL.

3.4. Satisfacción docente.

Tabla 11. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE			
Pregunta		f.	%
P 20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	84
P 20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	78
P 20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	66
P 20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	72
P 20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	63
P 20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	81
P 20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	63
P 20.8	La realización y/o crecimiento personal.	3	81

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibingua.

La satisfacción docente es el estado emocional, la predisposición, el esfuerzo, ímpetu, dedicación que pone día a día el maestro al impartir su clase con el afán de quedar satisfecho en cuanto a su labor cumplida. Como demuestra esta tabla estadística se puede notar que en todas las opciones de satisfacción docente existe un 43.8 % que los

titulados están muy satisfechos en las oportunidades que les brinda la docencia este resultado se debe a que estos profesionales explotan al máximo su profesión logrando alcanzar oportunidades de trabajo, prestigio, crecimiento personal, etc. En cambio apenas un 12.5 % de titulados opinan que están poco satisfechos con las oportunidades que les brinda la docencia esto se debe por su despreocupación, por la falta de interés que los titulados han puesto al ejercer su labor como maestros.

En conclusión esta tabla demuestra, la satisfacción, las oportunidades que les ha brindado la docencia, ya que para conseguir la satisfacción docente influyen dos factores los intrínsecos y extrínsecos, con relación al primer factor se refiere a la labor realizada por el docente es decir debe amar la materia que enseña, debe crear un clima de confianza entre alumno y profesor, en cambio el segundo factor se refiere a las recompensas que recibe del exterior por ejemplo un salario acorde a sus funciones, en fin la satisfacción docente se la crea cada uno con nuestras acciones diarias.

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

3.5.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 12. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	75	3	84	3	81
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	75	3	81	3	81

Planificar actividades de aula	3	72	3	75	3	75
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas.	3	72	3	75	3	75
Organizar espacios de aula.	3	78	3	72	3	75
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	81	3	84	3	72
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.	3	78	3	84	3	75
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	75	3	84	3	81
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	72	3	72	3	69
Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	69	3	75	3	75
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	78	3	78	3	78
Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	63	3	69	2	59
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	78	3	81	3	78
Revisar las tareas estudiantiles.	3	81	3	78	3	75

Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	75	3	78	3	78
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	75	3	84	3	84
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	3	75	3	84	3	81
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3	75	3	84	3	78

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilingua.

Tabla 13. Aspectos metodológicos didácticos empleadores

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	75	3	75	3	75
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de	3	72	3	78	3	75

competencias en los estudiantes.						
Planificar actividades de aula	3	72	3	78	3	72
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas.	3	78	3	72	3	75
Organizar espacios de aula.	3	63	3	69	3	69
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	72	3	78	3	75
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.	3	69	3	78	3	78
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	72	3	78	3	81
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	72	3	78	3	75
Aplicar la psicología de la	3	69	3	78	3	75

educación en el aula.						
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	75	3	84	3	78
Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	63	3	69	3	72
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	72	3	75	3	78
Revisar las tareas estudiantiles.	3	69	3	78	3	78
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	72	3	78	3	78
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	78	3	78	3	75
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	3	66	3	72	3	75
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en	3	75	3	75	3	75

el aula.						
----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibingua.

Con la relación a los aspectos metodológicos didácticos gracias a las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores se puede observar que estos concuerdan tanto en la valoración como en la importancia que los aspectos significados para la educación; razón por la cual tanto docentes como directivos deben poner en práctica estos aspectos metodológicos los mismos que ayudan al docente a impartir su proceso de enseñanza-aprendizaje con metodologías y técnicas de enseñanza adecuadas que ayudan a una correcta interacción profesor-alumno logrando crear un clima adecuado para que el estudiante capte todos los conocimientos transmitidos por el maestro.

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

Tabla 14. Autoevaluación de la práctica docente titulada.

II. AUTOEVALUACION DE LA PRACTICA DOCENTE –TITULADO						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	78	3	75	3	75
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	81	3	78	3	81
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	72	3	78	3	78

Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	78	3	78	3	78
--	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliquina.

Tabla 15. Autoevaluación de la práctica docente empleadores.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	2	59	3	69	3	69
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	75	3	75	3	75
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	66	3	66	3	66
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	63	3	69	3	69

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliquina.

En las tablas estadísticas antes detalladas se puede notar claramente que empleadores y titulados en su gran mayoría dan una puntuación de 3 a la importancia de la autoevaluación en la práctica docente, pero no solo es importante autoevaluarse si también es necesario que los directivos, docentes y alumnos estén sujetos a una evaluación, razón por la cual con el afán de tener una educación de calidad es importante que el docente este sujeto a evaluaciones las mismas que medirán el grado de

conocimiento, preparación y habilidades que tiene cada uno de estos para impartir una enseñanza así de esta manera conocer si el docente se encuentra desempeñando bien su función como educador, es necesario también evaluar los conocimientos adquiridos y requeridos por los alumnos ya que nos ayudara a conocer en que está fallando el maestro en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 16. Aspectos sobre la investigación educativa titulados.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	3	75	3	78	3	75
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	75	3	78	3	78
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	72	3	78	3	75
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	78	3	75	3	75
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	72	3	78	3	72

Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	75	3	78	3	78
---	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliquina.

Tabla 17. Aspectos sobre la investigación educativa empleadores

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	3	66	3	72	3	69
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	69	3	75	3	72
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	69	3	72	3	72
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	66	3	72	3	72

Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	66	3	72	3	72
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	59	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliquina.

La valoración dada a los aspectos sobre investigación educativa por los titulados encuestados de Ciencias de Educación mención Educación Básica de la UTPL y por sus directivo-empleadores es de bastante que equivale a un promedio de 3, bajo este resultado se determina que para impartir una enseñanza de calidad, innovadora es necesario que el docente investigue día a día la manera de mejorar e implementar nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje, las investigaciones que realice el docente no solo ayudara a mejor el proceso educativo sino también ayuda al docente a adquirir un mayor conocimiento que le servirá para enfrentar los diversos retos que se le presenten en el ámbito educativo y social.

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

Tabla 18. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas titulados

IV. PARTICIPACION EN ACTIVIDADES ACADEMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Realizar reuniones de entrega de certificados con	3	78	3	81	3	75

padres de familia al concluir cada bloque curricular.						
Participar en Juntas de Profesores	3	81	3	81	3	75
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	72	3	75	3	75
Ejercer funciones administrativas.	3	69	3	72	3	63
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	75	3	75	3	66
Estudiar la realidad local y nacional.	3	78	3	81	3	78
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	81	3	81	3	81
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	75	3	78	3	75
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	75	3	75	3	69
Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	72	3	72	3	69

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliquina.

Tabla 19. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas empleadores.

IV. PARTICIPACION EN ACTIVIDADES ACADEMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS- EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	2	59	3	66	3	63
Participar en Juntas de Profesores	3	75	3	78	3	78
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	66	3	72	3	69
Ejercer funciones administrativas.	3	69	3	69	3	63
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	75	3	75	3	75
Estudiar la realidad local y nacional.	3	75	3	72	3	72
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	69	3	72	3	69
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	66	3	72	3	72
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	66	3	66	3	66

Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	66	3	69	3	66
---	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Como concuerdan en la mayoría los titulados y directivos consideran que es necesario mantenerse inmersos en las actividades que desarrollan cada institución estas pueden ser académicas, normativas y administrativas con la finalidad de lograr que todos los agentes de la educación docentes, directivos, padres de familia y estudiantes colaboren con las metas y objetivos propuestos de cada institución educativa. Gracias a las reuniones con padres de familia, juntas de curso, conocimiento de las diferentes leyes educativas vigentes el maestro esta mas inmerso en el proceso de enseñanza-aprendizaje asíéndole muy fácil resolver o enfrentar algún problema dentro del ámbito educativo.

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

Tabla 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad del titulado

V. INTERACCION PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Promover acciones de relación con la comunidad	3	78	3	78	3	78
Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	75	3	75	3	72
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	72	3	75	3	75
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como	3	78	3	81	3	78

fuera de la institución.						
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	72	3	84	3	81
Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	78	3	81	3	81
Organizar eventos de integración dentro de la Institución.	3	72	3	75	3	69
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes).	3	69	3	75	3	78
Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	78	3	81	3	75
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	66	3	78	3	72

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibingua.

Tabla 21. Interacción profesores, padres de familia y comunidad de los empleadores.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Promover acciones de relación con la comunidad	3	66	3	72	3	69
Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	66	3	72	3	72
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	66	3	72	3	66
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	3	63	3	69	3	66
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	63	3	69	3	69
Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	72	3	75	3	75
Organizar eventos de integración dentro de la Institución.	3	72	3	78	3	78

Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes).	3	72	3	72	3	72
Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	72	3	75	3	78
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	69	3	72	3	75

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Por lo general la interacción del docente con los padres de familia de cada uno de los alumnos se limita únicamente para la entrega de calificaciones o a su vez para algún tipo de quejas, son pocas veces que los docentes y padres de familia se reúne para hablar de aspectos que ayuden a la educación de sus hijos, pero no solo como los padres de familia hay que mantener una interacción el maestro está presto ayudar en cualquier programa de desarrollo comunitario. Son razones suficientes para que los titulados investigados y sus empleadores concuerden en su valoración que es un promedio de 3 es decir estos están bastante de acuerdo que el maestro debe mantener una interacción con los padres de familia de sus alumnos y con la comunidad en general.

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

Tabla 22. Profesores y trabajo en equipo titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	81	3	81	3	81
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	3	78	3	84	3	78
Participar en sesiones de trabajo.	3	81	3	84	3	84
Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	81	3	84	3	84
Participar en Círculos de Estudio.	3	78	3	81	3	78

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilibinga.

Tabla 23. Profesores y trabajo en equipo empleadores.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación

Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	75	3	78	3	78
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	3	69	3	72	3	72
Participar en sesiones de trabajo.	3	72	3	72	3	72
Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	72	3	75	3	78
Participar en Círculos de Estudio.	3	69	3	72	3	72

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilingua.

Tanto Los titulados encuestados de Ciencias y de la Educación mención Educación Básica de la UTPL como los directivos, concuerdan y consideran que es necesario que el docente mantenga reuniones de trabajo para realizar las planificaciones curriculares, planes de lección, planes de clase. Estas reuniones son de gran ayuda para que los docentes con mayor conocimiento y preparación guíen a los docentes con poca experiencia y para corrigen algunos errores que se cometen en la planificación curricular y así de esta manera lograr una educación de calidad.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 24. Formación titulados

VII. FORMACION-TITULADOS						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	78	3	84	3	78
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	63	3	72	3	69
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	75	3	84	3	84
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	72	3	75	3	72
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	56	3	63	2	59

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chilingua.

Tabla 25. Formación empleadores.

VII. FORMACIÓN-EMPLEADORES						
Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	78	3	81	3	78
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	72	3	72	3	72
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	75	3	78	3	75
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	78	3	78	3	78
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	3	72	3	75	3	72

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Elaborado por: Kléver Chiliqingua.

En las siguientes tablas se refleja como consideran los titulado y directivos a la formación que el docente deber realizar, es decir estos concuerdan y valoran con una puntuación promedio de 3 es necesario dar a conocer que es de suma importancia que el docente continúe preparándose, actualizando sus conocimientos ya sea que este asista a cursos o seminarios o a su vez continúe con sus estudios de cuarto nivel, un continuo perfeccionamiento de los docentes garantizara que la educación impartida por ellos es de calidad y que será de mucha utilidad para los estudiantes.

CAPITULO IV.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

- Con la investigación realizada se evidenció que los titulados de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL en su mayor parte están laborando en instituciones educativas fiscales y una pequeña parte labora en instituciones educativas particulares todas estas de la provincia de Azuay, es decir seis de los titulados están laborando en establecimientos con sostenimiento fiscal y un tipo de contrato laboral de partida fiscal, un titulado labora en una institución educativa con sostenimiento particular y un contrato laboral indefinido.
- Esta investigación determino que debido a la rápida innovación que está sufriendo la educación y a la fuerte competitividad los titulados y empleadores requieren y necesitan continuar capacitándose para mejorar y profundizar su educación, razón por la cual los titulados y empleadores investigados requieren de cursos, seminarios para mejorar la calidad de educación dictados por las entidades Educativas del Estado.
- En lo que respecta a las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral del titulado esta investigación, concluyó que todos los titulados están inmersos y laborando en puestos relacionados con la educación que recibieron en la universidad, cabe mencionar que solo un titulado se encuentra laborando en otra institución que no es la educativa pero cumple funciones relacionadas a la educación como es la de Coordinador de centros del saber de una institución pública.
- Con respecto a la frecuencia con la que los titulados de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL ejecutan la labor docente se llega a la conclusión que gracias a la preparación y a los conocimientos adquiridos en la UTPL, los titulados ejecutan diariamente y adecuadamente su labor docente, lo que es corroborado por los empleadores los mismos que señalan que los titulados antes mencionados están adecuadamente preparados y cumplen satisfactoriamente con su labor docente impartiendo una enseñanza de calidad.
- Al hablar de la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor por medio de la investigación de campo y de las encuestas aplicadas se llega a la conclusión que los titulados investigados consideran de gran importancia todas las tareas que cumplen en su labor, los mismos que realizan sus tareas con

responsabilidad, dedicación, innovación y ante todo cumplen a cabalidad todas labores emanadas por los empleadores o directivos de las instituciones donde laboran, los mismos que se encuentran satisfechos por haber contratado a profesionales con una gran preparación y cualidades personales que hacen que la educación que imparte o el trabajo que realizan tenga resultados positivos.

- Los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL disponen de un amplio conocimiento y formación para desempeñar las funciones y tareas dispuestas por los empleadores de las instituciones donde laboran, gracias a la formación que recibieron en la UTPL adquirieron grandes destrezas, cualidades y habilidades indispensables y muy útiles para desempeñarse adecuadamente en cualquier campo laboral y así ayudar al engrandecimiento y desarrollo de nuestro país.

4.2. Recomendaciones.

- Que los docentes tomen con mayor responsabilidad realizar los trámites respectivos al Ministerio de Educación y Cultura o a las Direcciones de Provinciales de Educación con el fin de conseguir el nombramiento, pertenecer y depender de un sostenimiento fiscal, ya que si bien es cierto hay algunas instituciones educativas particulares abusan de las necesidades de los docentes, cancelándoles remuneración muy bajas.
- Que el organismo que regula de educación en nuestro país implemente cursos o seminarios de capacitación innovadores dirigidos al personal docente.
- Que la UTPL siga ofertando cursos de formación a los estudiantes próximos a titularse y los titulados que ejercen la profesión docente con el afán innovar sus conocimientos y técnicas de enseñanza, ya existen titulados que no tienen experiencia en la labor educativa y estos cuando inician su carrera profesional tienen muchas dificultades en la planificación y en las tareas que deben cumplir.
- Determinar los factores que inciden en los titulados en el momento para postular para estudios de postgrado.
- Que los profesores tomen conciencia que deben prepararse constantemente tanto en su especialidad como en las NTCS ya que son medios y herramientas que le ayudan al docente a desarrollar de una manera adecuada sus tareas laborales.

**CAPITULO V.
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

5.1. Propuesta de intervención.

Implementar sistemas de información y apoyo de becas para ex alumnos graduados en la titulación de Ciencia de Educación para estudios de Postgrados.

5.2. Justificación.

En la investigación realizada a ocho titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica 2007-2012 de la provincia de Azuay en la cual gracias a los resultados de las encuestas se determinó que el mayor problema que presentan los titulados es que no han podido obtener un postgrado debido a factores como: sistemas de información, económicos, disponibilidad de tiempo, falta de instituciones que oferten postgrados en educación.

Esta problemática por la que están atravesando los titulados se puede dar solución si las universidades incentivan a los titulados por medio de becas con el fin de mejorar la formación personal, obtener un grado académico, mayor posibilidad de empleo como también aportar con sus conocimientos a la institución en la cual labora.

5.3. Objetivos.

- Incrementar sus conocimientos para lograr la inserción laboral en espacios administrativos y académicos.
- Complementar su formación académica, socialización y crecimiento personal.
- Estimular a los ex alumnos de buen rendimiento académico que postulen al financiamiento de las becas que oferta la UTPL.
- Convertir a los ex alumnos en agentes de cambios para aportar beneficios a la sociedad.

5.4. Metodología Matriz del marco lógico

5.4.1. Análisis de involucrados.

Los ocho titulados se encuentran cumpliendo funciones acordes a su preparación universitaria, los mismos que la mayor parte de estos se encuentran cumpliendo labores como docentes de educación básica mediante una encuesta y dialogo personalizado se

detectó que y hasta la presente fecha no han optado por seguir un postgrado (título de cuarto nivel) mediante las encuestas aplicadas y un dialogo con los titulados se obtuvo que estos no disponen de un título de cuarto nivel por diversos factores no han podido continuar con este tipo de educación. Es de suma importancia que los docentes pongan mayor interés por obtener un postgrado ya que como dice (Medina, Salvador, 2002) “Que únicamente la formación que se recibe en la universidad es suficiente para desarrollarse como docente sino todo el proceso posterior a su desarrollo profesional continuado”.

5.4.2. Análisis del problema.

La falta de preparación en un postgrado por los docentes influye en el aprendizaje de los estudiantes, Esta problemática por la que están pasando muchos profesionales de la educación y en especial los titulados encuestados se debe a un sin número de factores que se detalla a continuación que impiden la superación académica de docentes factores como falta de un sistema de información, alto valor económico que representa estudiar un postgrado en aquellas universidades que ofertan, la disponibilidad de tiempo es otro factor ya existen docentes que tienen que cumplir con diversas actividades o a su vez laboran doble jornada, falta de instituciones educativas o universidades que oferten títulos de cuarto nivel, también es necesario tomar en acotación que la despreocupación y falta de interés de los docentes por obtener un postgrado es otro de los factores que no permiten la superación educativa. Aspectos como los antes mencionados aquejan a la educación ya que el docente tiene la obligación y el deber de mantenerse con un amplio conocimiento innovador para impartir adecuadamente una enseñanza de calidad.

5.4.3. Análisis de objetivos.

- Incrementar sus conocimientos para lograr la inserción laboral en espacios administrativos y académicos.

Los titulados de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL con formación de postgrado obtendrán mayores oportunidades de acceder a diferentes campos labores con una mejoría en el aspecto económico.

- Complementar su formación académica, socialización y crecimiento personal.

Lograr en los titulados un mayor nivel de preparación profesional en virtud que la competitividad creciente local y global exige profesionales cada vez más preparados, con conocimientos y actitudes que le permitan sobresalir en la sociedad.

- Estimular a los ex alumnos de buen rendimiento académico que postulen al financiamiento de las becas que oferta la UTPL.

Motivar a los titulados de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL por medio de evaluaciones, para que puedan acceder a la totalidad de la beca que otorga la universidad.

- Convertir a los ex alumnos en agentes de cambios para aportar beneficios a la sociedad.
- Lograr que los titulados con sus conocimientos actualizados, esfuerzo, ética, inteligencia, trabajo y capacidad generen cambios positivos en nuestra sociedad.

5.4.4. Análisis de estrategias.

Para desarrollar la presente investigación se requiere aplicar estrategias metodológicas adecuadas con el afán de obtener datos valederos que ayuden a solucionar el problema que se ha detectado en los ocho titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, para esta investigación es necesario aplicar una metodología mixta es decir una metodología cuantitativa para recolectar y analizar los datos obtenidos por medio de las encuestas aplicadas a los investigados y una metodología cualitativa que se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica como la descripción y observación. Bajo una investigación de campo y una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) se logró detectar que factores impiden al titulado para que continúen un postgrado, y a su trabajar en proyectos que ayuden a superar este problema que afecta a la enseñanza y la sociedad.

5.5. Plan de acción.

5.5.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Este proyecto contribuye a los titulados o profesionales de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL los mismos que cumplen diferentes labores y hasta el momento no han obtenido un título de cuarto nivel (postgrado)</p>	<p>El presente proyecto tendrá una acogida positiva por los titulados y por la sociedad en general, con esta investigación se incentiva a los titulados para que sigan un postgrado.</p>	<p>Este proyecto está dirigido a ocho titulados asignados por la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.</p>	<p>La cooperación y predisposición fue de gran importancia para esta investigación ya que son factores que no se puede exigir a los titulados</p>
<p>PROPOSITO</p> <p>Determinar qué factores impiden para que los titulados que laboran tanto como docentes y otras actividades no pueden continuar con sus estudios superiores y obtener un postgrado</p>	<p>Existirá un incremento de docentes que tomen la iniciativa de continuar un postgrado lo que ayudara a la educación es decir el nivel de educación será de mejor calidad debido a la existencia de docentes más preparados.</p>	<p>Los ocho titulados laboran dentro de la provincia de Azuay en funciones inmersas a su preparación universitaria.</p>	<p>Un factor que es importante para esta investigación y no que se puede controlar es la apertura que las instituciones educativas facilita al investigador</p>

<p>COMPONENTES RESULTADOS</p> <p>Se obtuvo que los factores de mayor incidencia para que los titulados no continúen con un postgrado son: el alto valor económico que repercute estudiar un postgrado, disponibilidad de tiempo de los titulados, falta de interés e iniciativa de los titulados y poca disponibilidad de institutos de oferten este tipo de educación.</p>	<p>Trabajar en los factores de mayor incidencia que impiden la superación de los titulados y la obtención de un postgrado</p>	<p>Las encuestas y sus datos pueden ser verificadas para corroborar la idoneidad de datos, ya que estas encuestas solo fueron manipuladas por el investigador e investigado.</p>	<p>No se puede contralar las opiniones que los titulados dan al investigador, pero estas opiniones son de gran importancia ya que gracias a estas se conoce los factores de mayor incidencia para continuar un postgrado</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Las principales actividades que se realizaron en esta investigación fue la visita a los titulados en sus lugar de trabajo, entrevista dirigidas a los investigados, aplicación de encuestas, tabulación de los datos obtenidos, interpretación de los mismos y así conseguir lo que se estaba buscando en esta investigación que es determinar qué factores</p>	<p>Gracias a la correcta aplicación de las debidas herramientas de investigación se logró obtener valiosa información.</p>	<p>Con el fin de aplicar todas las herramientas de investigación se procedió a desplazar al lugar de trabajo de los titulados localizados en la provincia de Azuay y en las ciudades de Cuenca,</p>	<p>Un riesgo que puede surgir en esta investigación que exista algún contratiempo fortuito como desastres naturales, accidentes de los titulados e investigador</p>

inciden para los titulados no continúen con un postgrado.			
<p>PRESUPUESTO</p> <p>El presupuesto para esta investigación debe ser correctamente planificado para evitar gastos innecesarios</p>	<p>La presente investigación demandó de un presupuesto de \$ 400 lo que sirvió para solventar alimentación, hospedaje, movilización, material didáctico</p>	<p>Verificación de facturas, pasajes de movilización la provincia de Azuay</p>	<p>Que las universidades ya no oferten postgrados para la especialidad de los titulados.</p>

Para la consecución de los objetivos específicos planteados se ha previsto desarrollar las siguientes actividades que se detallan a continuación, se hizo una selección muy minuciosa de estas actividades considerando que todas ellas sean factibles de realizarlas

Fue importante concretar los recursos a utilizar para el desarrollo de cada actividad, así como también el tiempo estimado para su ejecución y el procedimiento de evaluación para verificar el cumplimiento de los resultados.

- Talleres encaminados a motivar a los titulados a continuar un título de cuarto nivel (postgrado)
- Desarrollo de simposios dirigidos a los titulados que aún no optan por seguir un postgrado estos simposios tendrán los siguientes temas: importancia de un postgrado en el ámbito laboral, factores que impiden continuar con un postgrado, edad y género adecuado para realizar un postgrado.
- Reuniones de trabajo con los docentes y directivos de las instituciones educativas donde laboran con el fin de determinar la calidad de educación cuando los docentes tienen un postgrado.

- Seminario dirigido a los titulados con el tema: cómo superar aquellos factores que impiden que los profesionales y/o titulados continúen con un postgrado”.
- Socialización de la constitución de la República del Ecuador Sección Quinta – Educación artículos 26, 27, 28,29.

5.6. Resultados esperados.

Resultados.	Actividades.	Estrategias.	Evaluación.	Presupuesto.	Cronograma.	
					Fecha inicia.	Fecha termina.
Lograr la motivación intrínseca de los titulados	Talleres encaminados a motivar a los titulados a continuar un título de cuarto nivel (postgrado)	Mantener la colaboración	Adecuada selección de los temas impartir Colaboración y participación de los titulados	Impresión de documentos (\$ 100) Viáticos al personal de profesionales que guían en taller (\$ 300)	01 de Oct. de 2013	04 de Nov.de 2013.
Enseñar a los titulados que una continua preparación es de suma importancia para su labor como docente y profesional	Desarrollo de simposios dirigidos a los titulados que aun no optan por seguir un postgrado estos simposios tendrán los siguientes temas: importancia	Temas interesantes e importantes para la superación docente	Disertación de los temas a Exponer por parte de los expositores Participación activa de los titulados en los debates	Impresión de documentos (\$ 100) Pago de viáticos a los expositores (\$ 400)	18 de Nov. del 2013	20 de Dic.de 2013.

	de un postgrado en el ámbito laboral, factores que impiden continuar con un postgrado, edad y género adecuado para realizar un postgrado.		Intervención de los expositores en temas controversiales			
Lograr que los titulados inicien un titulado de cuarto nivel.	Reuniones de trabajo con los docentes y directivos de las instituciones educativas donde laboran con el fin de determinar la calidad de educación cuando los docentes tienen un postgrado	Las reuniones se realiza los luego de la jornada laboral.	Guiar adecuadamente a los titulados Puntal asistencia de los titulados y directivos	Ayudas de pedagógicas para una reunión adecuada (\$250)	06 de Enero de 2014	17 de Enero de 2014

Superación de factores por los titulados	Seminario dirigido a los titulados con el tema: cómo superar aquellos factores que impiden que los profesionales y/o titulados continúen con un postgrado”.	Los seminarios serán en horarios al escoger	Participación de los titulados Asistencia de los titulados Tema adecuados	Impresión de documentos (\$ 50) Viáticos a seminarista (\$ 200)	27 de Enero de 2014	10 de Febrero de 2014
Conocimiento de los deberos y deberos que tiene el ciudadano ecuatoriano	Socialización de la constitución de la República del Ecuador Sección Quinta – Educación artículos 26, 27, 28,29.	Filmaciones de abuso de derechos en la educación	Asistencia de los titulados Colaboración activa Exposición adecuada del expositor o abogado	Adquisición de las constituciones de bolsillo (\$250) Pago a expositor (\$200)	17 de Febrero de 2014	28 de Febrero de 2014

5.7. Bibliografía de la propuesta.

- López, M.A. (2004).Panorámica y Calidad de los Estudios de Postgrado en el Mundo. Recuperado el 11 de Julio de 2013 a partir de:<http://books.google.com.ec/books?id=XyK4MUtbGbUC&printsec=frontcover&dq=EL+POSTGRADO+EN+LA+EDUCACION&hl=es-419&sa=X&ei=00ATUvfEKoeU2AXagoD4Dw&ved=0CEwQ6AEwAw#v=onepage&q=EL%20POSTGRADO%20EN%20LA%20EDUCACION&f=false>
- Romero, L.C. (2005).Profesionalización de la docencia universitaria. Recuperado el 23 de Julio de 2013,de <http://books.google.com.ec/books?id=UJbTHIYScAcC&pg=PA183&dq=titulo+de+cuarto+nivel+en+docencia&hl=es-419&sa=X&ei=zFATUpGnOcqK2gWzvYE4&ved=0CEQQ6AEwBQ#v=onepage&q&f=false>
- Rafael, C.D. (2008).Constitución de la república. Recuperado el 15 de Agosto de 2013,de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 03 de Marzo de 2103,de http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 08 de Marzo de 2103,de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 25 de Mayo de 2013,de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Cuenca, R. (2003). La formación docente en América Latina y el Caribe. Tenciones, tendencias y propuestas. Recuperado el 15 de Mayo de 2013,de http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_docente_america_latina_caribe_tension_es_tendencias.pdf
- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata.
- Fernández Muñoz, R. (1994). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. Recuperado el 17 de Mayo de 2013,de <http://81.33.8.180/cursos/competenciaprofesionales.pdf>
- Gómez, M.M. (2006). Introducción a la metodología de la Investigación Científica. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- García Montalvo, J. (2001). La inserción laboral de los universitarios sobrecualificación y desajuste formativo. Recuperado el 05 de Mayo de 2013,de http://scholar.google.es/scholar?q=LA+INSERCI%C3%93N+LABORAL+DE+LOS+UNIVERSITARIOS%3A+SOBRECUALIFICACI%C3%93N+Y+DESAJUSTE+FORMATIVO+Jos%C3%A9+Garc%C3%ADa-Montalvo+IVIE+y+Universitat+Pompeu+Fabra&btnG=&hl=es&as_sdt=0

- León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 22 de Abril de 2013, de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar. Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 13 de Abril de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Thomas, C.S. (2005). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Ediciones Morata.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Recuperado el 05 de Abril de 2013, de <http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf>
- Vaillant, D. (2009). Profesorado revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 09 de Marzo de 2103, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

ANEXO 1.
**INSTRUCTIVO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y APLICACIÓN
DE ENCUESTAS**

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia
 ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
 MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las “*Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL*”, y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un “*Inventario de Tareas del Trabajo Docente*”.

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
 *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

INDICACIONES:

- Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

--

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

| | | | | 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...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisig nal	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

		1	2	3	4
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.			
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.			
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.			
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.			
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.			
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.			
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.			
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.			



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
			FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ADMINISTRATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. INTERVENCIÓN PROMOCION, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERVENCIÓN PROMOCION, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

									I						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
 *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.	VALORACIÓN
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.	4 MUCHO O ALTO
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.	3 BASTANTE
	2 POCO
	1 NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

			D						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

ANEXO 2. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



