



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja.

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

Propuesta de intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, periodo 2013 – 2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTORA:** Gómez Gómez, Ruth Magaly

**DIRECTORA:** Arévalo Torres Elizabeth Lucía, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACARÁ

2013

## **CERTIFICACIÓN.**

Magister:

Arévalo Torres Elizabeth.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013.

f).....

## **DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.**

“Yo Gómez Gómez Ruth Magaly declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad 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) .....

Autora Gómez Gómez Ruth Magaly.

Cédula 1103797773.

## **DEDICATORIA.**

A mi esposo, a mis hijos, amigos y familiares por su apoyo incondicional, los cuales me enseñaron a ser paciente y tolerante para enriquecer mi conocimiento y cumplir con mi objetivo propuesto. Además agradezco a mi Dios por dotarme de la sabiduría, para hacer de mi alguien mejor profesionalmente y llegar a cumplir con éxito mis estudios universitarios.

## **AGRADECIMIENTO.**

A nuestro creador, que me dio la oportunidad de servir a la niñez y juventud por medio de la educación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a la Escuela de Ciencias de la Educación con la modalidad abierta y a distancia, la misma que con su acertada orientación, apoyo y enseñanza de sus docentes nos dio la oportunidad de descubrir, conocer, enriquecer y aprender innovadores conocimientos que fortalecieron nuestro amor a la profesión.

De manera especial hago participe de mi sincero agradecimiento, por su acertada generosidad y ese don innato que tiene todo buen profesional de compartir conocimientos a la Mgs. Elizabeth Arévalo Torres, Directora de Tesis, quien de forma minuciosa reviso este trabajo de investigación.

A los Docentes y administrativos, por facilitarnos toda la información requerida para poder realizar y terminar este trabajo de investigación.

Ruth Magaly Gómez Gómez

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	5
1.1 El debate sobre las competencias.....	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	8
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad educativa.....	12
1.5 Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.....	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7 Inserción laboral de jóvenes.....	18
1.8 La cuestión de la productividad rendimiento y competitividad académica del personal docente.....	20
1.9 Métodos de análisis de la inserción laboral.....	22
1.10 El sistema de formación de maestros en México.....	24
2. METODOLOGÍA.....	26
2.1 Diseño de la investigación.....	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.3 Preguntas de investigación.....	28
2.4 Contexto.....	28
2.5 Población y muestra (análisis).....	29
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales...	33
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de	



3.5.1.	Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado.....	64
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	67
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	69
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	71
3.5.5.	Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado....	74
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en Equipo.....	76
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	78
4.	CONCLUSIONES.....	81
4.1	Conclusiones.....	82
5.	RECOMENDACIONES.....	83
5.1	Recomendaciones.....	84
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN (TEMA).....	85
6.1	Justificación.....	86
6.2	Objetivos.....	87
6.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	88
6.3.1	Análisis de involucrados.....	88
6.3.2	Análisis del problema.....	91
6.3.3	Análisis de objetivos.....	92
6.3.4	Análisis de estrategias.....	93
6.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	94
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	94
6.5	Resultados esperados.....	97
6.6	Bibliografía de la propuesta.....	99
6.7	Anexos de la propuesta (opcional).....	100
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	101
8.	ANEXOS.....	103
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores.....	104
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de Encuestas.....	105
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado- empleador).....	123
	Anexo 4:(otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).....	129



## **RESUMEN EJECUTIVO.**

Este proyecto de investigación se basa en conocer la inserción laboral de 7 titulados en Licenciatura de Ciencias de la Educación graduados en la UTPL en el período 2007- 2012, y a sus empleadores; localizados en diferentes lugares de la provincia de Loja. Los instrumentos utilizados son: la ficha de contacto, una encuesta a titulados de 20 preguntas de carácter laboral y de 58 ítems de inventario de tareas docentes la cual fue aplicada a sus empleadores conjuntamente con una entrevista dirigida que consta de 5 ítems, el análisis comparativo de los resultados obtenidos tanto de los titulados y sus empleadores nos ayudaron a conocer la verdadera realidad de nuestro sistema educativo.

Para lograr los objetivos planteados se utilizaron los métodos: inductivo, analítico, experimental y estadístico así como también la técnica de la encuesta, la observación directa y de campo, los cuales nos dieron una visión clara que a los titulados les hace falta implementar una segunda lengua (quichua); para integrar a los educandos con diferente cultura, raza e idioma; garantizando de esta manera una educación de calidad y calidez.

**PALABRAS CLAVES:** Investigación, titulados, empleadores, lengua, educación.

## **ABSTRACT.**

This research project is based on knowing the labor insertion of 7 graduates in Bachelor of Education Sciences graduates in the UTPL in the period 2007-2012, and to their employers; located in different places of the province of Loja. The instruments used are: the contact card, a survey of graduates of 20 questions of employment and 58 items of inventory of educational tasks which was applied to employers together with a guided interview consisting of 5 items, comparative analysis of the results obtained both graduates and their employers helped us to know the true reality of our educational system.

The methods were used to achieve the objectives set: inductive, analytic, experimental and statistical as well as also the technique of the survey, direct observation of field, which gave us a clear vision that the graduates makes them need to implement a second language (quichua); to integrate learners with different culture, ethnicity and language; guaranteeing education quality and warmth.

**KEY WORDS:** Research, graduates, employers, language and education.

## INTRODUCCIÓN.

La educación en nuestro país es una herramienta que ayuda a la sociedad a progresar en diferentes ámbitos tanto personal como profesional, haciendo a las personas más accesibles a un cambio que sea beneficioso para la humanidad.

La aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores son necesarios para realizar un informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en licenciatura de ciencias de la educación mención educación básica; para lo cual se requiere conocer los diferentes puntos de vista de los titulados/empleadores al llenar las encuestas planteadas.

La Universidad Particular de Loja, se acoge a la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) sobre el seguimiento de los egresados de las Instituciones del sistema de educación superior; realizando la primera investigación en el periodo 2005 – 2010 refiriéndose a la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en ciencias de la educación y dándole continuidad con la investigación a los egresados del 2007 – 2012. Propiciando la acreditación nacional e internacional de las ofertas académicas.

La presente investigación es muy importante para la Universidad, para los titulados para mí y para la sociedad porque da a conocer la formación de los estudiantes, las diferentes situaciones que se presentan a los titulados para encontrar trabajo y su desenvolvimiento en las tareas docentes.

Se realizó un trabajo, dedicado y muy profesional desplazándose a diferentes lugares de la provincia; donde los maestros del sector rural son los más accesibles a la información planteada en las encuestas, cabe mencionar que no se podía localizar a un docente por ningún medio ya que trabaja en otra provincia desempeñando otras funciones, pero en los últimos momentos se contactó al titulado y de esta manera se completa la información requerida.

El primer objetivo se logra gracias al proceso investigativo donde se comprobó la predisposición, y el grado de preparación de los titulados tanto en aspectos laborales e inventario de tareas del trabajo docente que desarrolla en el ejercicio de su profesión.

El segundo objetivo se pudo conseguir gracias a la colaboración de titulados y empleadores donde se pudo evidenciar que los titulados tienen que continuar con su preparación académica para actualizar sus conocimientos en aspectos: técnicos, metodológicos y didácticos de la educación

Se logra conocer la frecuencia, importancia y el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor docente, gracias a la colaboración de titulados con sus respectivos empleadores, a través del análisis comparativo de las encuestas planteadas, donde se puede valorar diferentes puntos de vista; los cuales serán analizados para evidenciar debilidades y fortalezas que poseen los titulados tanto en su formación y actividad laboral, que servirán de pauta para mejorar la calidad de formación académica con lo que respecta a la realidad donde se desenvuelven cada uno de los titulados.

La propuesta de investigación se obtiene gracias al análisis cualitativo y cuantitativo de las encuestas planteadas, a 7 titulados y empleadores con respecto al inventario de tareas del trabajo docente que desempeña el titulado graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se hace necesario implementar cursos de aprendizaje de una segunda lengua para mejorar la calidad educativa incluyendo a niños y jóvenes de diferente etnias, cultura e ideología.

Para recoger la información se aplicó los siguientes instrumentos de investigación a titulados y empleadores tales como: a) ficha de contactos para titulados y empleadores; b) titulados: encuesta sobre las características laborales e inventario de las tareas a docentes; c) empleador: inventario de las tareas del docente; y la entrevista dirigida relacionadas con la profesión.

El primer instrumento ayudo a caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado, consta de veinte preguntas abiertas. El segundo instrumento ayudo a caracterizar el puesto del trabajo del docente mediante el análisis comparativo entre las opiniones vertidas del titulado y empleador incluye algunos aspectos y constan de cincuenta y ocho ítems. De igual manera se realizó una entrevista dirigida al empleador que consto de cinco preguntas referentes a la docencia.

La investigación realizada es muy interesante ya que trata sobre la inserción laboral y el trabajo docente que desempeñan los titulados desplazados en diferentes lugares de la provincia y las experiencias logradas por parte del investigador al realizar dicha investigación de campo; por lo que se invita a todos los docentes y sociedad en general que se interesan en la investigación a que lean y analicen de la siguiente tesis, la cual le servirá de pauta para que emprendan otras investigaciones relacionadas con el tema.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

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

Luís Enrique Alonzo

Carlos, J. Fernández Rodríguez

José M Nyssen (2008)

Al interpretar sobre el debate de las competencias, Luís Enrique Alonzo, Carlos Fernández Rodríguez y José M Nyssen (2008) manifiestan que “El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral”.

Entre las reformas importantes que ponen énfasis las universidades es preparar a sus alumnos en las diferentes capacidades, para desempeñar sus trabajos con eficiencia y responsabilidad; dependiendo del trabajo a desempeñar.

Se pone de manifiesto la desvinculación entre las universidades y el mundo laboral de sus egresados, es decir no hay un seguimiento continuo para saber las necesidades de las empresas y preparar adecuadamente a los titulados universitarios.

Manifestando Alonzo et al. (2008), que “las empresas comienzan a exigir a sus candidatos competencias que no han formado parte del currículo académico, tales como: habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional entre otras” etc.

Es decir los jóvenes universitarios no solo deben adquirir conocimientos teóricos sino además, toda una gama de nuevas destrezas y valores que puedan llevarlas a la práctica con eficiencia y responsabilidad; ya que la mayor experiencia se la adquiere en el mundo laboral donde realmente se pone en práctica lo que se aprende en las universidades, y en la práctica profesional.

La opinión de los egresados, dentro de la formación exigida está más presente el requerimiento de idiomas concretamente, el inglés que lo pide en la mayoría de los sitios; las empresas buscan gente joven con experiencia laboral iniciativa, disciplina y ganas de trabajar.

En si los egresados culpan a la universidad porque no le ha formado lo suficiente para un mercado de trabajo en la que no tienen salida, por tanto se encuentran decepcionados.

Hay malos trabajos para la gran formación adquirida, y el tiempo utilizado en dicha formación, enfrentándose a un mundo diferente donde ganan tan poco que ni siquiera pueden satisfacer sus necesidades y metas propuestas tanto en su mundo laboral como personal.

Los empleadores manifiestan que la mejor manera que tienen los recién graduados de ingresar a un puesto de trabajo es posiblemente la beca, que ayuda a adquirir experiencia; pero que sin duda lo que más se valora en general, son las actitudes y predisposición al trabajo. Las actitudes engloban aspectos como: Iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de disposición al cambio y movilidad geográfica, capacidad de aprendizaje, y disponibilidad para poder viajar fuera del país tener facilidad para relacionarse con los demás, ser Cortez y tener presencia. Para de esta manera desenvolverse y tener una aceptación positiva en el lugar donde prestan sus servicios.

“Otros valores que aparecen son el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad; Salvo excepciones los empleadores consideran que los recién graduados adolecen de buena parte de estas virtudes”. (Alonso et al. 2008 pag124).

La educación está muy encaminada a aspectos teóricos y muy poco dirigidos a lo que realmente sucede, que es conocer los problemas que se dan en las empresas, para poder en parte darles solución.

Tras analizar el discurso de los empresarios españoles en los grupos de discusión, podemos interpretar que, desde su punto de vista, el principal problema de los jóvenes contratados no es su formación sino su falta de actitud positiva ante el trabajo y otros problemas relacionados, con falta de ciertas habilidades sociales bastante alejadas de las competencias teóricamente exigibles en el medio que se desenvuelven.

En esta importante investigación se ha hecho saber sobre los diferentes problemas de los universitarios para conseguir un puesto de trabajo, las dificultades de las universidades para dar una buena capacitación a sus estudiantes en lo que se refiere a conocimientos para desenvolverse en el mundo laboral y los diferentes puntos de vista de los empleadores con respecto a los nuevos profesionales de la universidad y las posibles soluciones a darse.

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

ANECA Agencia Nacional de:

Evaluación de Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

Aneca,(2009) afirma que “La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existentes para las mismas señales de formación”.

Al conocer la situación de los titulados de las universidades en diferentes países, en lo que se refiere a la inserción laboral, pone el primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos son distintos unos de otros, por lo que no hay una concordancia y relación de conocimientos de los estudiantes de diversos lugares del mundo.

Al finalizar el período universitario, se enfrentan a un sinnúmero de situaciones como se menciona: la búsqueda de un trabajo, que supone un momento de cambio, de angustia, pues se trata de ingresar a puestos de trabajo, dejando de ser estudiantes para ponerse en un campo diferente, como es la de una persona adulta con responsabilidades y metas propuestas.

Hay determinados factores que aparecen en los discursos grupales, que sitúan en una mejor posición para la búsqueda de empleo: la edad, es uno de ellos ya que las empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas, el segundo factor es la titulación de diplomado, las practicas les dan a los profesionales experiencia laboral facilitando su desenvolvimiento en el trabajo que desempeñan, los idiomas y las estancias en el extranjero pues ayudan al aprendizaje de otros idiomas como el inglés.

(ANECA.2009) ponen a conocimiento que “La universidad comenzó por ser privilegio de unas elites sociales, que mediante la formación, y- más importante- el sello social que imprimía la posesión de un título, accedían a los mejores puestos de trabajo de una forma mecánica”; mientras que en la actualidad el título es una requisito común perdiendo su valor distintivo, es un acceso a posiciones laborales que resultan inciertas y que no necesariamente coinciden con los mejores puestos de trabajo.

Haciendo conocer que la inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad para lograr un empleo, hoy resulta cada vez



más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Pues resulta más fácil conseguir empleo donde no requieren ningún conocimiento científico, sino habilidades propias como por ejemplo en construcción donde son mejor remunerados.

El problema es que, antes de lograr un primer empleo, las empresas exigen la experiencia laboral; ya que el título sin experiencia no vale nada; siendo la experiencia el elemento clave para el acceso al mundo laboral; la experiencia que proporciona el trabajar es la propia condición para promocionarse y conocer un poco más del trabajo a desempeñar.

De todas las estrategias que aparecen en los discursos grupales, es el recurso de los contactos o amistades la que los grupos la consideran más efectiva, la segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del período de formación universitaria. Estas representan una posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales, y de ellas pueden derivarse ofertas de trabajo para quienes están próximos a finalizar sus estudios universitarios.

Las mujeres son conscientes de haber conseguido un avance con la incorporación del mundo laboral, al que no quieren renunciar, el trabajo para las mujeres viene a significar un “redención” del papel que desempeñaron las madres, y un “escape” de los límites domésticos. En cierto modo encadenadas al hogar, y un escape de los límites domésticos en cierto modo, está “mal visto” que una mujer renuncie a trabajar (ANECA, 2009 p, 114).

Contribuyendo a la independencia de la mujer y a la equidad de género donde las mujeres tienen la capacidad de desempeñar diferentes trabajos ya sea en el campo político, social o económico.

Al analizar la situación de los titulados españoles, es notoria la carencia y falta de decisión por parte de ellos, inclusive para salir de su país a buscar trabajo a otros lugares donde haya mayores posibilidades y puedan adquirir experiencia. Confirmando así que los titulados europeos son personas decididas a conseguir empleo, son más flexibles, y lo más importante que las instituciones públicas se encuentran inmersas apoyándolos en la inserción laboral.

### 1.3 La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Avalos (2009)

Avalos. (2009) manifiestan que “como persona el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza viable respecto a su preparación inicial “, confirmando que el trabajo es una de las prioridades del docente novel y manifestando los diversos cambios y reformas que se dan en la actualidad con respecto a la educación ya sea en el aspecto político, social, cultural y económico.

En un artículo escrito algún tiempo después de su estudio sobre la socialización docente en Gran Bretaña, Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado; con sus contenidos de competitividad y rendición de cuentas, incentivando a los docentes y controlando su trabajo para de esta manera mejorar la calidad de educación.

Los docentes de las escuelas municipales pasan por un proceso de evaluación, mientras que los docentes de las escuelas privadas no son sometidas a dichas pruebas, por lo que se nota de esta manera diferencias en la educación, además de la discriminación que reciben por parte de políticas de estado, desvalorizando la auténtica capacidad de los docentes en lo que respecta a la preparación académica y el trabajo que desempeñan en las instituciones donde laboran.

Además se conoce que los programas de reforma se llevan a cabo sin previo aviso para que los docentes sean preparados en las diferentes situaciones que ameritan cambios en, cada institución afectando no solo al desempeño docente sino a la enseñanza aprendizaje de los alumnos y por consiguiente a toda la comunidad educativa.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfiguraran los diversos componentes de su tarea profesional y las forma cómo los interpretan (Avalos, 2009 p.54) esta reconfiguración afectara como lo indica Beidjaar, Meijer et al. (2004) la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo, será activa y se manifestará en diversas subidentidades que a su vez son variables en el tiempo.

Haciendo referencia Avalos (2009)” que la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia ,como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan el plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes empiezan a enseñar”.

A su vez manifiestan que las autoridades educativas provinciales, nacionales etc. deben ser los que orienten y dirijan las acciones de todos los centros educativos, en lo que se refiere a contratación y acompañamiento de los nuevos docentes y a sus desempeño en la labor educativa.

Es muy necesario que el maestro novel desempeñe responsabilidades y trabaje de acuerdo a sus capacidades, mientras adquiere la experiencia para desenvolverse con facilidad en el medio donde labora, y no ser considerados como expertos en la materia, cometiéndose desatinos como por ejemplo asignarles grados superiores o darles más carga horaria de la que deben tener, por lo que más bien se debería darles un maestro que le ayude a conocer mejor el funcionamiento de la institución y a manejar con mayor facilidad los programas de estudio.

En síntesis hace conocer que “hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible y deseable en cada situación escolar .Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se les permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos ,y que idealmente alguien que le observa en su ejercicio señale lo que hace bien ,lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo”(Avalos 2009 p.57).

Confirmando así que los docentes novel necesitan una dirección, mediante el acompañamiento de un maestro docente con mayor experiencia, que lo guíe y le haga ver sus falencias y además le ayude adaptarse a su nueva vida laboral, y si es posible darles charlas sobre conocimientos pedagógicos, didácticos, científicos etc. para mejorar la convivencia entre compañeros docentes alumnos y padres de familia y comunidad.

#### **1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.**

Vidal Illingworth, Gloria. (2012).

En el ministerio de Educación se trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos (Ministerio de Educación 2012 p 5).

Esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos académicos, sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, además de las diferentes necesidades que tienen las instituciones educativas, y por ende los maestros que prestan sus servicios en cada institución.

Es imprescindible que, el Ministerio, como institución que dirige la educación en el país, tenga el compromiso de llevar a la práctica todos los ofrecimientos y metas establecidas para que sea una educación de calidad y calidez donde tanto maestros y directivos alumnos y padres de familia . Tengan la buena predisposición para el cambio, en todos los aspectos necesarios.

Adicionalmente un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo (Ministerio de Educación 2012 p 5).

Se habla de los estándares de calidad al referirse a los logros esperados por parte de los alumnos, maestros y comunidad educativa en el transcurso de todo el periodo de clases en cada institución educativa, con la finalidad de orientar, apoyar y dar el respectivo seguimiento a las actuaciones del sistema educativo, mejorando las diferentes dificultades encontradas en el desarrollo de las actividades educativas.

Los estándares de calidad aportan de una manera significativa a construir una escuela que garantice la formación de un ser humano; holístico, respetando sus derechos, formando un

medio ambiente sustentable y una democracia para todos. Donde la comunidad educativa sea crítica, creativa, dinámica y transformadora de la realidad donde se vive.

En Ecuador se necesita la implementación de los estándares de calidad, ya que contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, para el mejoramiento del sistema educativo, donde todos los que hacen educación sean los principales beneficiados contribuyendo así al desarrollo y progreso del país.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de: Estándares de Gestión Educativa.- Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.

Estándares de Desempeño Profesional.- Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente.

Estándares de Aprendizaje.-Son descripciones de los logros de aprendizaje. Estándares de infraestructura.- Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares

Al final de cada nivel de progresión se pueden evidenciar los logros de aprendizaje alcanzados por el estudiantado a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades en el transcurso del período escolar con la guía del profesor de grado que a su vez es el apoyo que necesita para llevar a cabo las actividades a realizar en las asignaturas básicas y la formación en valores que le ayudaran a tener una mejor relación en la familia, comunidad, escuela etc.

Se puede acotar que cada estándar de calidad tiene sus propias dimensiones, de acuerdo a los dominios que desempeñan los docentes y alumnos en la institución educativa, los cuales buscan un fin común que es mejorar el aprendizaje, competitividad, pensamiento crítico y lógico de los beneficiarios de la educación en cada año de educación básica y en las diferentes áreas de estudio.

Una escuela con calidad debe cumplir con todos los perfiles de salida de la Educación General Básica, ya que esta debe dar un aporte positivo a la sociedad desde su formación.

### **1.5 Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.**

Vaillant, Denise. (2009)

“La investigación sobre desarrollo profesional en este campo advierte de la necesidad de integrar armoniosamente dimensiones importantes que están en la base del problema tales como las experiencias previas, variables actitudinales, la ideología ambiental y la ideología política propiamente dicha” (Tilbury, 1995; Posch, 1996; Oulton, 1997; Fien, 2000; Matas-Terrón et. al. 2012); dimensiones que deberían ser tenidas en cuenta en los programas de formación inicial y desarrollo profesional del profesorado competente en Educación Ambiental. (Vaillant, 2009, p 10).

Manifestando que la destrucción del medio ambiente es visible en nuestra sociedad, debido a la tecnificación científica, que ha implementado el ser humano, cuyas consecuencias son irreversibles, afectando directamente a nuestro medio y por consiguiente al ser humano que es el que habita el entorno.

Entre uno de los artículos más relevantes que se incluyen en esta monografía se menciona: Los Prof. Amparo Vilches y Daniel Gil-Pérez abordan en su artículo, La Educación para la Sostenibilidad en la Universidad: el reto de la formación del profesorado, la necesidad de asumir con rigor la formación del profesorado en la problemática ambiental, como requisito imprescindible para la ambientalización de la Universidad en sus distintos niveles de intervención, esto es, la docencia, la investigación y la gestión. Ello lo plantean a través de la identificación de dificultades y las posibles soluciones que podrían adoptarse a nivel individual y colectivo (Vaillant, 2009, p 10).

Se puede mencionar que durante mucho tiempo, algunas universidades españolas que tienen conocimiento e interés en el tema se han preocupado porque la universidad, tomó parte esencial, en la formación de una población más responsable y consciente del cuidado y protección del medio ambiente.

Para el caso de la educación superior, Díaz Barriga y Barrón Tirado (2004) señalan que la formación profesional ha sido gobernada por los avances de la disciplina y los requerimientos del mercado de trabajo; más recientemente por los principios de eficacia, eficiencia y calidad que se expresan en el currículum mediante la busca de interacciones polivalentes, el control de estrategias cognitivas y la aplicación de herramientas

conceptuales metodologías entre otras, a fin de garantizar la pertinencia de la formación con respecto a las demandas y necesidades de la globalización y las tendencias educativas que provienen de los organismos internacionales (Vaillant, 2009, p 22).

Para incorporar los principios básicos de la sostenibilidad, la UNESCO (UNESCO, 2004) habla de poner en práctica el concepto de “educación para un futuro viable”. Este nuevo concepto tiene que ver con la articulación y vinculación de los contenidos curriculares y con los planes y programas de desarrollo comunitario (Vaillant, 2009, p 47). además se menciona que la sostenibilidad tiene mucho que ver con la forma de pensar y actuar.

Sin embargo, autores como Pooley y O’Connor, (2000) y Chawla, (1998) coinciden en afirmar que mejorar nuestra comprensión acerca del medio ambiente y los demás temas relacionados con la sostenibilidad no implica cambios en el comportamiento. De hecho, estos autores explican que otros aspectos tales como las emociones, sensaciones y creencias deben tenerse en cuenta e incorporarse en el diseño de prácticas pedagógicas que busquen generar cambios. (Vaillant, 2009, p47).

Según lo que se menciona se puede evidenciar cuales son los propósitos de la educación para un desarrollo sostenible, y la necesidad de cambiar la forma de comportamiento de los estudiantes, inculcando valores que los pongan en práctica para una sana convivencia.

Se menciona que la educación para el desarrollo de la sostenibilidad debe basarse en una educación para el cambio. En este aspecto, Hodson (2003) contribuye sugiriendo que uno de los objetivos centrales de la educación en ciencias debe ser el de ‘equipar a los estudiantes con la capacidad y el compromiso para tomar acciones efectivas, apropiadas y responsables con respecto a problemáticas sociales, económicas, ambientales, éticas y morales’. (Vaillant, 2009, p 53).

Afirmando de esta manera que la educación de los nuevos docentes, que piensan prestar su servicio a la sociedad debe ser integra en todos sus aspectos; ya que la formación de los estudiantes debe generar cambios positivos.

## **1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.**

**Mauricio León (2012).**

El Gobierno de turno ha establecido que, “Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas” (Mauricio León, p.155).dichas políticas se encargaran que se cumplan a cabalidad estas normas establecidas, para que haya igualdad de derechos y oportunidades de trabajo que dignifiquen y hagan útiles a los jóvenes de un país progresivo.

Para lo cual se necesita de la participación activa y democrática de organismos internacionales, nacionales y todas las personas inmersas en una sociedad encaminada al cambio y al progreso de sus pueblos, ya que la juventud es el futuro del mañana.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. (Mauricio León, p.159)

El Ecuador atraviesa una profunda crisis estructural, cuyas raíces son múltiples y complejas. Una de las causas de la situación nacional tiene que ver con los niveles educativos a los que accede la población y la calidad de enseñanza que ofrecen los centros educativos.

En este orden de aspectos, es importante que todas las instancias formativas, eleven el nivel académico, fortaleciendo los métodos y técnicas de enseñanza, aproximándose creativamente a las realidades y características propias de cada región .Democratizando y mejorando la enseñanza como un derecho que situé al hombre ecuatoriano en la capacidad de enfrentar la vida en beneficio de ella y, además, en la visión de construir un Ecuador que sea capaz de superar los retos de un nuevo siglo.

La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos:



Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos, como instancias protectoras de la dignidad humana.

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, ya que la escuela cumple un rol fundamental en el proceso de socialización de los niños, además de transmitir conocimientos, valores y en este sentido recuperara la dignidad humana.

Art.67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. (Mauricio León, p.161 162).

Lo Cual amplia la probabilidad de inserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral.

Apoyar el inicio o desarrollo de los micro emprendimientos, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales.

Como se puede confirmar el estado Ecuatoriano ha dado un cambio sin precedencias al país mejorando la educación, la salud, incrementando fuentes de trabajo etc. Ayudando a que los jóvenes, niños y comunidad , tengan oportunidades para educarse y de esta manera ingresen a puestos de trabajo con mayor facilidad, de acuerdo a las leyes implementadas, generando así fuentes de trabajo, apoyando a la formación de microempresas que den ingresos al país.

## **1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.**

Jürgen Weller (2006).

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes (Jürgen Weller, 2006 p.2).

Luego de obtener los resultados de los estudios y tomando en cuenta diversos aspectos como: políticas, programas y proyectos, se propusieron programas para fomentar la inserción laboral de los jóvenes; beneficiando al desarrollo económico, político y social de cada país.

Los problemas de inserción laboral se centran: en la falta de fuentes de trabajo provocando el mayor número de desempleados, las primeras experiencias laborales no cumplen con sus expectativas debido al mal trato, bajos salarios que no cumplen con sus aspiraciones familiares, relaciones poco agradables con sus empleadores etc. Que afectan directamente a los jóvenes en sus ganas de trabajar y salir adelante.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo. (Jürgen Weller, 2006 p.5).

La alternación de trabajo con estudio puede traer beneficios positivos al dar facilidad de encontrar trabajo; como negativos al afectar el rendimiento de sus estudios y trabajo debido al cansancio físico y mental afectando directamente a los jóvenes en sus ganas de salir adelante.

El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente (Jürgen Weller, 2006 p.6).

La inserción laboral de los jóvenes, la discriminación por la falta de experiencia y el desánimo por prepararse debido a diferentes situaciones económicas, políticas y sociales, etc. es un problema que afecta en la falta de oportunidades de empleo que se presenta a los jóvenes de diversos países del mundo.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos (Jürgen Weller, 2006 p.6).

Por lo que la inserción laboral de los jóvenes es un aspecto muy importante; donde todas las instituciones deben trabajar para que haya una sociedad más equitativa.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora – más que a los jóvenes les parece justo la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.(Jürgen Weller, 2006 p.7).

Afirmando así que la inserción laboral de los jóvenes es algo importante que ayudara a mejorar la productividad y economía de una sociedad inestable

## **1.8 La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe.**

Orlando Albornoz. (1997)

En el caso de América Latina y el Caribe (CRESALC-UNESCO, abril de 1991), se expresa taxativamente que: "La excelencia académica constituye en la actualidad uno de los elementos de mayor importancia en los planteamientos de la educación superior. Ello debido al deterioro generado por el proceso de masificación que ha incidido en una pérdida de conocimientos significativos en las instituciones que más han estado involucradas en este proceso, especialmente las públicas nacionales; y debido también a la proliferación de las instituciones privadas del modelo llamado de "absorción de demanda". Así, el deterioro de la calidad no es un proceso que afecta homogéneamente al conjunto de instituciones de educación superior, sino que serían los segmentos institucionales a los cuales acceden los sectores populares donde dicho deterioro se apreciaría en gran medida (Orlando Albornoz, párr. 3).

Como se puede observar que la excelencia de la educación juega un papel importante en el programa de las universidades, ya que el principal fin es buscar la excelencia educativa de los estudiantes que se preparan en las universidades para que el rendimiento en sus trabajos sea satisfactorio tanto para los docentes graduados, como para sus empleadores, que buscan la responsabilidad y el empeño por trabajar y cumplir a satisfacción la dignidad que desempeña en su trabajo ya sea como maestro impartiendo a sus alumnos clases, o en otros departamentos; dándose cuenta que esta meta está con variedad de límites y obstáculos políticos, sociales etc.

Orlando Albornoz manifiesta, que las prácticas de aula en educación superior varían considerablemente de país a país y de hecho de institución a institución debemos remitirnos en este caso a la práctica venezolana. En este país no hay ni evaluación ni supervisión de la actividad de aula, en educación superior y no sería exagerado decir que en un país en donde la cultura de la evaluación es apenas embrionaria estos procedimientos no son legítimos. (Orlando Albornoz, párr. 2).

Por lo que los docentes universitarios no son sometidos a evaluaciones, donde se pueda evidenciar los conocimientos adquiridos y que están llevándose a la práctica en las diferentes áreas y niveles de estudio; manifestando de esta manera que no hay un

seguimiento de la calidad de educación que imparten y mucho menos se podría aseverar la calidad de maestros que se han graduado en las universidades.

El caso es que las universidades, convertidas por fuerza de necesidad en entidades burocratizadas, han sido víctimas, evidentemente, del ingreso a la actividad profesional de muchas personas interesadas solamente en un empleo y no en un trabajo (16). En muchas ciudades de la región en verdad la educación superior es uno de los pocos empleos disponibles, para los profesionales egresados de la misma. En este sentido es probable que la fuerza laboral académica sea una fuerza laboral que en muchos casos alberga personas que no están efectivamente interesadas en la actividad laboral en sí, la consecuencia de ello la a veces increíblemente baja calidad de algunos miembros del profesorado, en la región.(Orlando Albomoz, párr. 3).

Evidenciando de esta manera la baja calidad de educación que imparten los docentes de las universidades a sus estudiantes que no ingresan por vocación, ni por prestar un servicio digno sino más bien por acreditación y prestigio de pertenecer a dicha institución.

Para elevar la calidad académica de la región, al menos en países como Venezuela, es menester re-pensar la necesidad de romper el aislamiento que sufren algunas instituciones, que son periféricas y marginales de la corriente principal de actividad académica, como es el caso señalado de las instituciones del sector privado, algunas de las cuales, reiteramos, son prácticamente ajenas a ese mundo académico nacional, enclaustradas en forma rígida, prestando servicios en forma servil, para redundar, a quienes las crean, con limitados objetivos, en cuanto a la cosa académica. (Orlando Albomoz, párr. 3).

Para mejorar la calidad de educación en este país, sería conveniente que haya igualdad en las instituciones tanto del sector privado como el sector público, poniendo en práctica el mismo pensum de estudio con objetivos claros, donde los docentes tengan la predisposición de trabajar con responsabilidad, impartiendo conocimientos que les servirán a los futuros docentes en su vida profesional y laboral; aumentando el rendimiento académico y la productividad; aplicando procedimientos confiables como es la evaluación y seguimiento de su labor educativa, que será un referente para implementar conocimientos y estrategias enmarcadas en una educación de calidad, con aprendizajes significativos para el cambio.

## 1.9 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.

Javier Vidal García. (2003)

Luego de analizar las opiniones vertidas sobre los recién graduados y su inserción en el campo laboral la información más relevante tenía que extraerse de las estadísticas oficiales en muchos países, entre ellos España (Mora, García-Montalvo y Garcia-Aracil 2000). Manifiestan que las estadísticas oficiales muestran notablemente la distribución de graduados en los sectores económicos y los trabajos según edad, sexo y nivel educativo. También se dispone de estadísticas similares relativas al desempleo, así como a los ingresos de los graduados. Estas estadísticas muestran que vale la pena estudiar para asegurarse un sueldo más alto y para reducir el riesgo de desempleo, pero generalmente no aportan pruebas sobre el modo en que los recursos y las condiciones de cada universidad, o las opciones de los estudiantes, afectan a las trayectorias laborales. (Javier Vidal García, universidad de león, p17)

Lo importante en este aspecto es que se requiere de una preparación en las diferentes especialidades para poder conseguir un trabajo donde se puede cumplir los objetivos propuestos y de esta manera tener una mejor calidad de vida y no formar parte del grupo de desempleados, que por diversas razones se les ha dificultado ingresar a un puesto de trabajo.

Hablando de la medición de los titulados superiores (Jim allen, Ger ramaekers y Rolf van der velden), aclaran que “Él razonamiento es sencillo: a la hora de la verdad, el mejor modo de que los estudios superiores demuestren su calidad es a través de la capacidad de rendimiento de sus titulados en la práctica”. (p. 32), es decir impartiendo sus conocimientos a los estudiantes con eficiencia; demostrando así que los titulados superiores tiene la capacidad de preparación, ya que sus alumnos son el resultado de su esfuerzo y preparación, formando gente capaz de desempeñar cualquier cargo público o privado.

El principal objetivo de la educación es preparar al ser humano para que se desenvuelva en el mercado laboral, con responsabilidad, eficiencia y ganas de trabajar, sintiéndose satisfecho de los resultados de su trabajo.

La calidad de educación no solo se puede evaluar basándose en factores como: sueldo y empleo sino la capacidad de desenvolverse en su trabajo, es decir sus competencias; las

cuales le ayudaran a mantener su trabajo por un largo plazo gracias a la productividad que genera.

Tal como se ha indicado anteriormente, las dimensiones identificadas deben reflejar los conocimientos, habilidades y motivaciones de los titulados y deben cubrir en la medida de lo posible toda la variedad de competencias tanto específicas como generales que pueden ser relevantes para el rendimiento en el trabajo. (Jim Allen, Ger Ramaekers y Rolf van der Velden p.43), Además de apreciar que hay una gran diferencia entre las competencias que se dan en la época de estudiantes y las que se adquieren en la vida profesional donde desempeñamos nuestro trabajo.

La evaluación de la transición al mercado laboral de las universidades catalanas, hace referencia que la preocupación por la inserción laboral de los graduados universitarios no es nueva. La información obtenida tiene institucional y socialmente un valor fundamental: en primer lugar, es un referente básico para la planificación, evaluación e innovación universitaria; en segundo lugar, los datos son fundamentales en la información e orientación de estudiantes y graduados, y, finalmente, el conocimiento de cómo los graduados se insertan y en qué magnitud es clave para la mejora de la relación entre agentes académicos y el mundo social y laboral. (Sebastián Rodríguez Espinar y Anna Prades Nebot p. 95)

El objetivo principal de esta investigación es afirmar la calidad de estudiantes que han sido graduados y la facilidad de inserción laboral que estos han tenido, gracias a la preparación científica y práctica. Desarrollando diversidad de competencias que han sido reforzadas en el transcurso de su desempeño laboral; Sirviendo como modelo para que las agencias acrediten las instituciones universitarias norteamericanas.

Por lo que los dirigentes de las universidades se encuentran en la obligación de revisar y actualizar continuamente los planes de estudio y programas académicos, ajustándolos a los requerimientos del mercado laboral, mediante el trabajo conjunto con sus miembros.

## **1.10 El sistema de formación de maestros en México. Continuidad, reforma y cambio.**

Alberto Arnaut (2003)

Se puede manifestar que las escuelas normales formadoras de maestros guardan algunas reglas que han establecido desde sus orígenes en su organización; por lo que no se podría decir que los maestros continúan con sus mismas pedagogías y formas de enseñanza sino más bien, se han sujeto a variedad de cambios debido a las políticas de estado, inserción laboral. Las instituciones que estaban resistentes al cambio, se han adaptado al resto del sistema, para aprovechar los incentivos políticos que busca reformar la educación en diferentes contextos como: probabilidad de empleo, condiciones de trabajo etc.

La acelerada expansión de la educación básica durante los años 60 y 70 rebasó la capacidad de las instituciones públicas oficiales para satisfacer la demanda de maestros. Esto provocó una rápida masificación de las escuelas normales públicas y, al mismo tiempo, la proliferación de las normales particulares. Este fenómeno dio como resultado, por un lado, la caída en los niveles académicos y la intensificación del conflicto político en varias normales públicas .sobre todo en las federales. Y, por el otro, el surgimiento de gran cantidad de normales privadas con muy bajos niveles académicos (Alberto Arnaut p.11).

Entendido así que los cambios en el sistema de formación de maestros son resultado de una serie de modificaciones en la vida sociocultural del país y de su reflejo en la política y el desarrollo educativo. Una de las más visibles es la emergencia del mundo indígena y del pluriculturalismo del país, que exige una política educativa que atienda las particularidades y necesidades formativas de los grupos diferenciados social, cultural y lingüísticamente (Alberto Arnaut p.17).

Exigiendo la inclusión educativa de las diferentes etnias y culturas de lugares que se encuentran aislados de la educación y por la discapacidad que presentan las personas para el aprendizaje, finalmente se asocia el deseo de atender de una manera integral el aprendizaje de los educandos en las diferentes áreas de estudio para de esta manera fomentar una educación de calidad y calidez que ayude a cumplir con las expectativas de los educandos y educadores.

A pesar de la complejidad introducida por la federalización y la nueva distribución de competencias educativas entre los dos órdenes de gobierno, después de estas reformas el gobierno federal ha mostrado mayor capacidad para conducir la transformación del sistema



nacional de formación de maestros, al mismo tiempo que la mayoría de los gobiernos de los estados aumentaron su capacidad para coordinar sus respectivos subsistemas de formación de maestros (integrados por las instituciones estatales preexistentes y las transferidas por el gobierno federal). (Alberto Arnaut p.23)

Se puede mencionar que las reformas a las escuelas normales fueron de gran relevancia como: la actualización y fortalecimiento del personal docente, mejoramiento de la infraestructura, equipamiento de las instituciones, dirigida hacia el cambio de la gestión institucional, seguimiento y control de la enseñanza aprendizaje.

Se da a conocer que los sueldos de los docentes era mínimo por lo que en el año de 1989 se comprometieron a establecer un sueldo que recompense al esfuerzo de los docentes en tan valiosa profesión como es la de formadores de nuevos docentes.

En lo que se refiere a la profesión docente, quizá el principal reto está en la transformación de los mecanismos de movilidad ascendente del magisterio, con el fin de reanimar la carrera magisterial mediante la reforma de los sistemas de promoción dentro del escalafón vertical y la creación de nuevos sistemas de movilidad profesional que permitan nueva diversidad profesional, ocupacional y funcional del magisterio en servicio. (Alberto Arnaut p.39).

Concluyendo se puede mencionar que los cambios que se han planteado al magisterio, llevan consigo innumerables retos que comprometen a la educación educativa federal y a la administración de sus entidades; cuya finalidad debe ser apoyar al magisterio para que estén predispuestos a un cambio, que les ayude a seguirse preparándose intelectualmente, para mejorar la calidad de enseñanza y aspirar nuevos cambios en su profesión que ayuden a una mejor estabilidad laboral donde los beneficiados sean alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general.

La vocación, el amor al trabajo, la dedicación, la responsabilidad, son algunos de los fundamentos que ayudan a desempeñar el trabajo de los docentes.

## **2. METODOLOGÍA.**

## 2.1 Diseño de la investigación.

La siguiente investigación se dio por parte de la UTP. para dar continuidad a la primera investigación realizada en el periodo 2005/2010 que trato sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados; y de esta manera dar cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes y por ende propiciar la acreditación de las ofertas académicas que ofrece.

Se considera la investigación de carácter:

**Descriptiva.**-Ya que los datos obtenidos en los diferentes instrumentos planteados en la investigación, son descritos y analizados según la realidad observada.

**Cuantitativa.**- Porque el sujeto de estudio fueron 7 titulados con sus respectivos empleadores de los cuales se obtuvo la información requerida para tabular datos y obtener una propuesta de estudio.

## 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

### Métodos

Los métodos utilizados en el proceso investigativo fueron:

**Descriptiva.**- Son descritos y analizados los datos obtenidos, según la realidad observada.

**Analítica.**- se distingue las partes del problema a investigar, para analizarlas y llegar a soluciones deseadas

**Experimental.**- Consiste en despertar en el investigador un interés profundo del tema en estudio.

**Estadístico.**- Se tabulan y valoraran los datos obtenidos después de haber planteado las encuestas.

### Técnicas

Las técnicas a utilizar en el proceso investigativo son:

- ✚ La observación directa y de campo consiste en observar al sujeto investigado y vivenciar la realidad en donde trabaja.
- ✚ La encuesta consiste en plantear preguntas a los titulados y empleadores sobre el tema a investigar que permitan obtener una información veraz.

## **Instrumentos**

Los instrumentos aplicados en la investigación fueron:

- ✚ La ficha inicial de contacto registra los datos de titulados y empleadores.
- ✚ La encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, la cual pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General básica de la UTPL.
- ✚ Inventario de tareas a titulados y empleadores la cual sirvió para detectar las falencias que tienen los titulados después de la valoración de los resultados.
- ✚ Entrevista dirigida a directivos, para conocer más sobre la utilización de métodos, técnicas y procedimientos de aprendizaje.

### **2.3 Preguntas de investigación.**

Las preguntas planteadas tanto a titulados como a empleadores en el proceso de investigación tienen como finalidad hacer un seguimiento a los titulados graduados en la UTPL y su inserción laboral de acuerdo a las competencias adquiridas durante el proceso de formación de tal manera que se pueda evidenciar que son profesionales competentes.

Cuyo problema fundamental se basa en la necesidad de conocer:

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

### **2.4 Contexto**

La investigación a realizarse es sobre la inserción laboral de los titulados graduados en la UTPL en diferentes Instituciones educativas, tomando como muestra a 7 titulados con sus respectivos empleadores en los siguientes establecimientos:

Escuela de Educación General Básica “Barón de Humbolth”, ubicada en el sector rural pertenece a la parroquia Mangahurco del cantón zapotillo.

Escuela de Educación General Básica “Luis Felipe Borja”, ubicada en el sector rural, pertenece a la parroquia Paletillas cantón Zapotillo.

Escuela de Educación Básica “Jambeli”, ubicada en el sector rural barrio Órganos del cantón Pindal.

Escuela de Educación Básica “Balbina Moreno”, ubicada en el sector urbano pertenece al cantón Gonzanama.

Unidad Educativa Particular la Inmaculada, pertenece al sector urbano Provincia de Loja.

## **2.5 Población y muestra**

Este trabajo investigativo intervienen una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica desde el año 2007/2012 y a sus respectivos empleadores; con una muestra total de 7 titulados distribuidos en diferentes lugares de la provincia, 3 docentes en el Cantón Zapotillo 1 docente que trabaja en la escuela “Barón de Humbolth” parroquia Mangahurco, un docente sin trabajo, 1 docente que trabaja en la escuela “Luis Felipe Borja” de la parroquia Paletillas; dos en el cantón Gonzanama 1 en la escuela Fiscomisional “Balbina Moreno”, 1 docente que no desempeña la profesión; 1 docente en el Cantón Pindal escuela “Jambeli” barrio Órganos y una docente en la ciudad de Loja en la Unidad educativa “La Inmaculada”.

## **5.6 Recursos: humanos, Institucionales, materiales, económicos**

Los recursos utilizados en la investigación son los siguientes:

### **Humanos**

- ✚ **Titulados.-** Son hombres y mujeres graduados en la UTPL. Que en su mayoría trabajan en diferentes lugares de la provincia de Loja.
- ✚ **Empleadores.-** Son los encargados de dirigir la Institución y conocen del trabajo que realizan los titulados.

### **Institucionales**

- ✚ Los diferentes establecimientos educativos donde trabajan los 7 titulados con sus empleadores donde fueron planteadas las encuestas.

- ✚ La Universidad Técnica Particular de Loja la cual facilito información de los titulados y diferentes materiales de apoyo para llevar a cabo la investigación

### **Materiales**

Los materiales utilizados para la investigación de campo fueron: 91 impresos de las encuestas, radiograbadora, cámara, lápices, esferos, anillados, internet, portapapeles grapadora, impresora, computador, transporte, alojamiento, alimentación.

### **Económicos**

En lo que se refiere a recursos económicos empleados fueron \$1.632,00 distribuidos de la siguiente manera:

<b>Insumos</b>	<b>Costos</b>
<b>1 impresora</b>	150.00
<b>1 radiograbadora</b>	70.00
<b>Cámara fotográfica</b>	250.00
<b>Anillados e impresos</b>	100.00
<b>internet</b>	126.00
<b>transporte</b>	100.00
<b>alojamiento</b>	50.00
<b>Alimentación</b>	46.00
<b>Total</b>	<b>\$ 892.00</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

### **5.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.**

Al iniciar el proceso de investigación se aplicó las fichas de contacto, luego de contactarse con los titulados y empleadores, se concretó la cita personal para plantear los instrumentos utilizados en la investigación.

Para lo cual me traslade a diferentes lugares de la provincia de Loja a plantear los instrumentos de la investigación, donde la mayoría de docentes y empleadores fueron amables y predispuestos a colaborar.

Pero cabe mencionar que la negatividad de algunos empleadores fue notable, no obstaculizando nuestra investigación ya que de una manera muy profesional se pudo llegar a ellos con los instrumentos entregados por la UTPL y nuestra respectiva explicación del porqué requeríamos de su colaboración.

Luego de plantear las encuestas se llenó las tablas enviadas a través del Eva con los datos obtenidos, para proceder a realizar el respectivo informe de investigación siguiendo el orden y secuencia establecida, planteando las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos planteados en el proceso de la investigación.

### **3. INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**



### 3.1 Características de los titulados: individuales académicas y laborales

#### 1.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta.

##### 3.1.1.1 Ubicación Geográfica

TABLA Nº 1: (Ubicación de la unidad educativa a la que pertenece)

UBICACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA A LA QUE PERTENECE	Frecuencia	%
Escuela Jambeli	1	14,29%
Escuela Barón de Humbolth	1	14,29%
No trabaja	1	14,29%
Escuela Fiscomisional Balbina Moreno	1	14,29%
Escuela Luís Felipe Borja	1	14,29%
Colegio la inmaculada	1	14,29%
Policía Nacional del Ecuador	1	14,29%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
ELABORACIÓN: Gómez, R (2013).

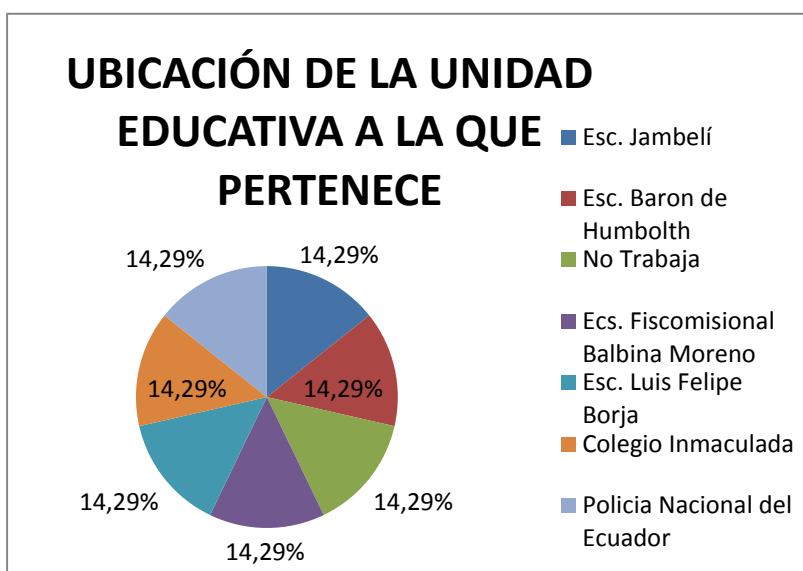


FIGURA Nº 1:( Ubicación de la unidad educativa a la que pertenece)  
FUENTE: Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
ELABORACIÓN: Gómez, R (2013).

En lo referente a ubicación geográfica 5 de los titulados trabajan en establecimientos educativos ubicados en Pidal, Mangahurco, Paletillas, Gonzanama, Loja; 1 no ejerce la docencia y 1 trabaja en la policía nacional del Ecuador en la provincia de Guayas. Por lo que se establece que la mayoría de egresados trabajan desempeñando la función docente en diferentes establecimientos ubicados en la provincia.

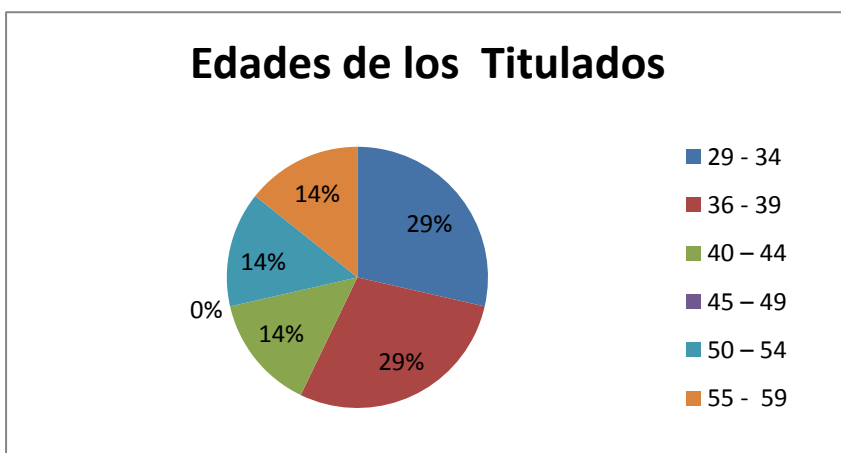
Cabe mencionar que los docentes de la modalidad a distancia graduados en la UTPL fueron formados con ética profesional, amor a su trabajo y responsabilidad.

### 2.4.1.1 Edad

**TABLA Nº 2: (Edades de los titulados).**

EDAD	FRECUENCIA	%
29 - 34	2	29%
36 - 39	2	29%
40 – 44	1	14%
45 – 49	0	0%
50 – 54	1	14%
55 - 59	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA Nº 2:** (Edades de los titulados)

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

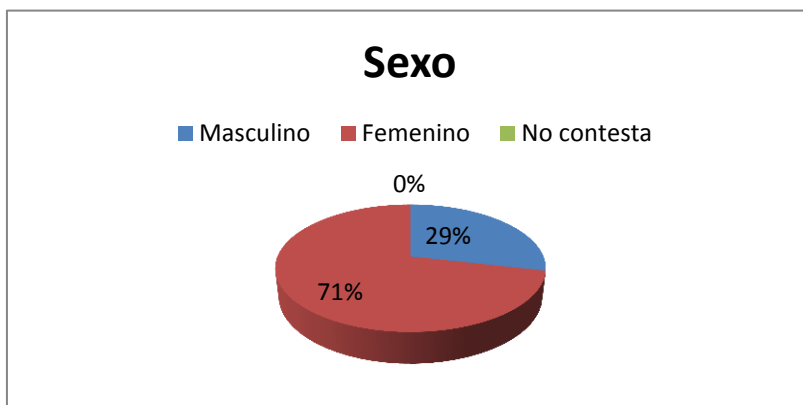
Según los porcentajes de las frecuencias, los titulados encuestados con los mayores porcentajes están entre las edades 29 - 34 años con un (29%) y de 36 - 39 años con un (29%); mientras que los menores porcentajes oscilan entre 40 - 44 años con un (14%); de 50 - 54 años con un (14%); y de 55 - 59 años con un (14%) confirmando así que la mayoría de docentes son personas jóvenes, con ganas de desempeñar su trabajo con responsabilidad.

### 2.4.1.2 Sexo

**TABLA 3:** (Sexo)

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
<b>Masculino</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
<b>Femenino</b>	<b>2</b>	<b>71%</b>
<b>No contesto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013).



**FIGURA N°3:** Sexo

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

En la encuesta realizada se puede apreciar que el porcentaje más elevado de docentes corresponde al género femenino con un (71%) y el de menor porcentaje el del género masculino con un (29%) dando un total del (100%); aseverando que tanto mujeres como hombres pueden desempeñar por igual trabajos relacionados con la educación.

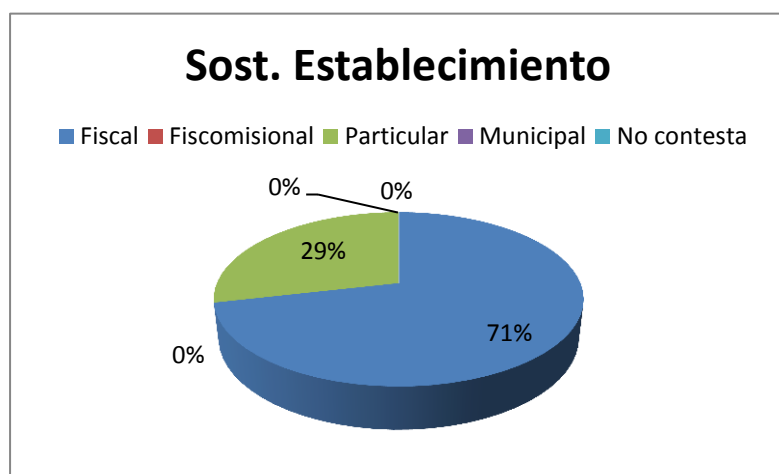
## 2.4.2 Características académicas de los titulados.

### 2.4.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato.

TABLA Nº 4: (Sostenimiento del establecimiento)

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71%
Fiscomisional	0	0%
Particular	2	29%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA Nº 4:** (Sostenimiento del establecimiento)

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

En los gráficos observamos que los titulados encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos fiscales en un (71%) y un menor porcentaje que es el (29%) en establecimientos particulares.

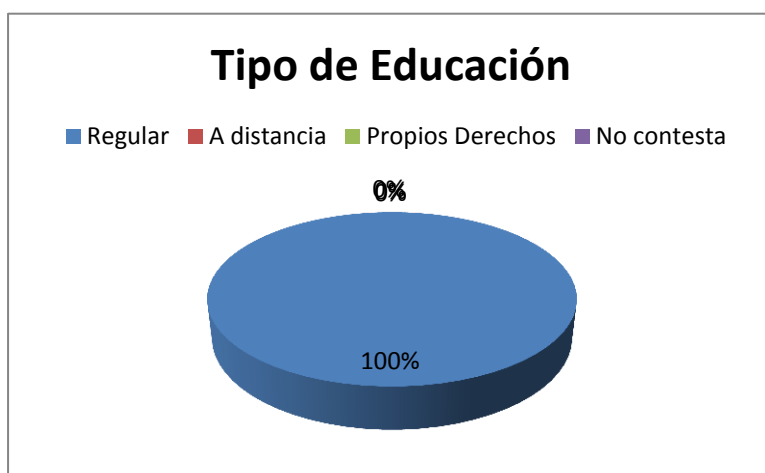
Confirmando que en nuestro país la mayoría de colegios son fiscales donde los estudiantes tienen igualdad de oportunidades con muchas ventajas como son: La educación gratuita etc.

### 2.4.2.2 Tipo de educación

**TABLA Nº 5:** (Tipo de educación.)

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA Nº5:** Tipo de educación  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Como se puede observar en las gráficas que el (100%) de los titulados realizaron sus estudios en una educación regular, respetando normas y leyes de las instituciones educativas que contribuyen a la formación personal y profesional de sus educandos.

Según la LOEI (2012) Art.23. La educación escolarizada conduce a la obtención de los siguientes títulos y certificaciones de asistencia a la educación inicial, certificado de asistencia de terminación de educación general básica y el título de bachillerato.

Concluyendo que los titulados han realizado sus estudios en la modalidad que abarca niveles de educación inicial, primaria y secundaria para buscar una mejor calidad de vida.

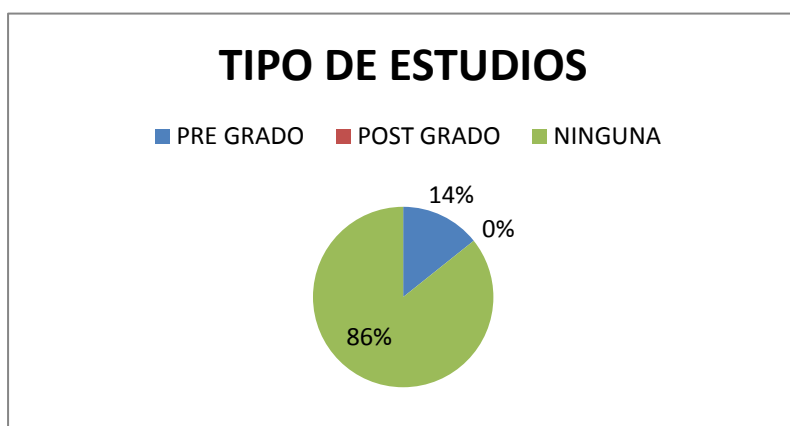
### 2.4.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.

**TABLA Nº 6:** (Tipo de estudios)

TIPO DE ESTUDIOS	FRECUENCIA	%
PRE GRADO	1	14%
POST GRADO	0	0%
NINGUNA	6	86%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA Nº6:** Tipo de estudios

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

En los gráficos observamos que el mayor porcentaje de titulados que corresponde a un (86%) no ha alcanzado ningún nivel de estudio luego de la culminación de sus estudios de licenciatura y el menor porcentaje que es el (14%) ha realizado un pre grado.

La mayoría de titulados no han actualizado conocimientos con respecto a la profesión, lo que es un aspecto negativo por cuanto en la actualidad es indispensable estar en permanente capacitación y preparación académica para lograr un cambio trascendental tanto en conocimientos como en el desempeño del trabajo educativo donde los principales beneficiarios sean los alumnos que están en proceso de formación.

### 2.4.3 Características laborales del titulado en ciencias de la Educación.

#### 2.4.3.1 Grado de Relación entre la Formación Universitaria recibida y el trabajo del Titulado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

De acuerdo a las encuestas aplicadas se puede mencionar que 5 de los 7 titulados ejercen la profesión de docente laborando en la misma por el lapso de 11, 14, 15, 29 y 32 años respectivamente, además de desempeñarse en la docencia 1 de los 5 Titulados tiene como otro ingreso económico ocasional para su familia trabajos en belleza; 1 de los titulados en la actualidad no ejerce la profesión por terminación de contrato en la unidad educativa en la cual prestaba sus servicios, manifestando que no tiene ningún ingreso económico en la actualidad y para finalizar 1 de los 7 titulados no ejerce la profesión ya que en la actualidad trabaja en la policía nacional del Ecuador y tiene como otro ingreso económico para su hogar una finca ganadera.

Los titulados graduados en la Universidad Técnica de Loja en su mayoría desempeñan la función de docentes, en la cual se prepararon; y prestan sus servicios en diferentes instituciones educativas de la provincia.

#### 2.4.3.2 Número de Establecimientos en los que trabaja el Titulado.

TABLA Nº 7: (Establecimientos que trabaja)

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71%
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	29%
Total	7	100%

FUENTE: Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

ELABORACIÓN: Gómez, R (2013).



**FIGURA N°7:** Establecimientos que trabaja

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013).

Los establecimientos donde trabajan los docentes son los lugares donde prestan sus servicios de acuerdo al área de estudios en la que se prepararon. Mencionado que el (71%) de titulados trabajan en una sola institución educativa y el (29%) no contestan debido a que no trabajan en una institución Educativa por diversas razones.

La LOEI (2012) Art.40 La jornada laboral de los docentes fiscales deben cumplir las 40 horas de trabajo semanal estas incluyen 30 horas pedagógicas y las restantes están dedicadas a la labor educativa fuera de clase.

La mayoría de docentes se dedican 100% a trabajar en una sola institución educativa acatando de esta manera las nuevas leyes y disposiciones del gobierno de turno.

#### **2.4.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.**

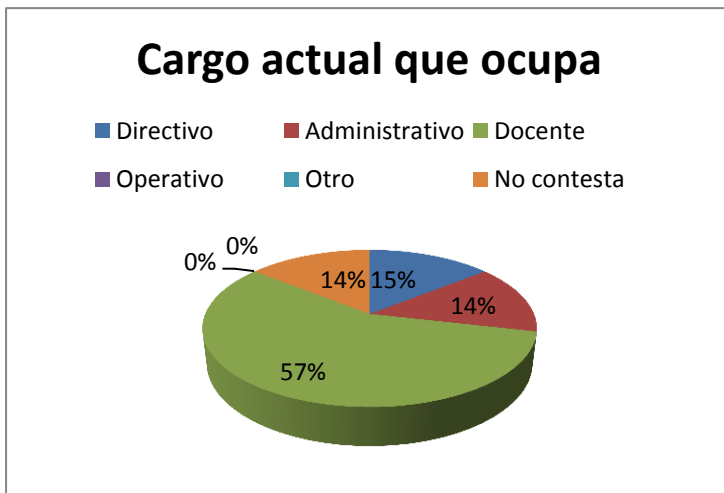
**TABLA N° 8:** (Cargo actual que ocupa)

Opción	Frecuencia	%
<b>Directivo</b>	1	14%
<b>Administrativo</b>	1	14%
<b>Docente</b>	4	57%
<b>Operativo</b>	0	0%
<b>Otro</b>	0	0%
<b>No contesta</b>	1	14%
<b>Total</b>	7	100%

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).





**FIGURA N°8:** Cargo actual que ocupa.

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

De acuerdo a las encuestas planteadas a los titulados el (14%) desempeña el cargo de directivo, el (14%) el cargo administrativo y el mayor porcentaje que es del (57%) se desempeñan como docentes.

Un gran porcentaje de titulados se desempeñan como docentes impartiendo los conocimientos obtenidos en la Institución en donde se graduaron.

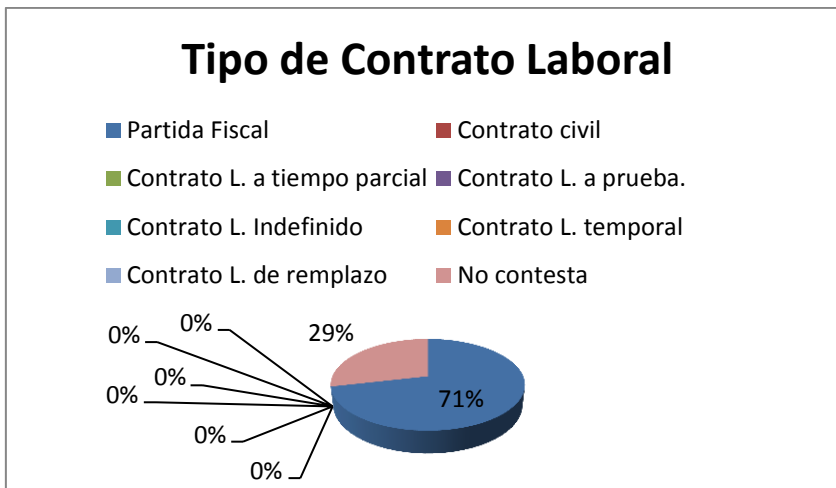
#### **2.4.3.4 Características del trabajo actual.**

**TABLA N° 9:** (Tipo de contrato laboral)

Opción	Frecuencia	%
<b>Partida Fiscal</b>	5	71%
<b>Contrato civil</b>	0	0
<b>Contrato L. a tiempo parcial</b>	0	0
<b>Contrato L. a prueba.</b>	0	0
<b>Contrato L. Indefinido</b>	0	0
<b>Contrato L. temporal</b>	0	0
<b>Contrato L. de remplazo</b>	0	0
<b>No contesta</b>	2	29%
<b>Total</b>	7	100%

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013).



**FIGURA N° 9:** Tipo de contrato laboral

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Según los porcentajes establecidos se puede observar que el mayor porcentaje con un (71%) de titulados trabajan con partida fiscal y el menor porcentaje con un (29%) de titulados no contestan, porque no ejerce su profesión.

Los titulados que trabajan en diferentes instituciones educativas poseen contratos laborales con partidas fiscales.

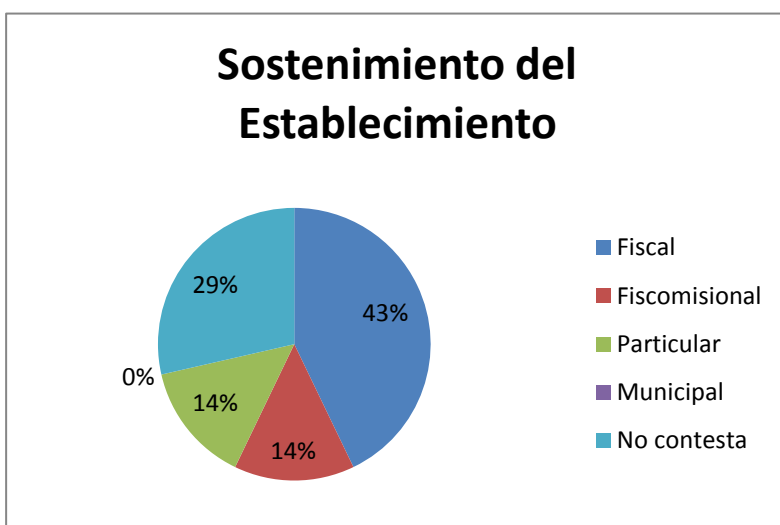
El tipo de contrato laboral es el documento que acredita a los docentes titulados y contratados a que presten sus servicios educativos en cualquier Institución.

**TABLA N° 10:** (Sostenimiento del establecimiento)

Opción	Frecuencia	%
<b>Fiscal</b>	3	43%
<b>Fiscomisional</b>	1	14%
<b>Particular</b>	1	14%
<b>Municipal</b>	0	0
<b>No contesta</b>	2	29%
<b>Total</b>	7	100%

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°10:** Sostenimiento del establecimiento

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013)

En la gráfica se observa que el mayor porcentaje de establecimientos educativos donde trabajan la mayoría de titulados en la actualidad es fiscal en un (43%); mientras que el Fiscomisional y particular ocupan un menor porcentaje en un (14%) cada uno; el (29%) no da ninguna respuesta porque no desempeñan la profesión.

En nuestro país predominan las Instituciones Fiscales donde los docentes colaboran con las diferentes actividades a realizarse tanto en el ámbito laboral, comunitario y social.; realizando trabajos conjuntos entre: alumnos, padres de familia, docentes y comunidad.

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

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

TABLA N° 11: (Situación laboral)

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	72%
Puesto no R. Estudios	1	14%
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

ELABORACIÓN: Gómez, R (2013)

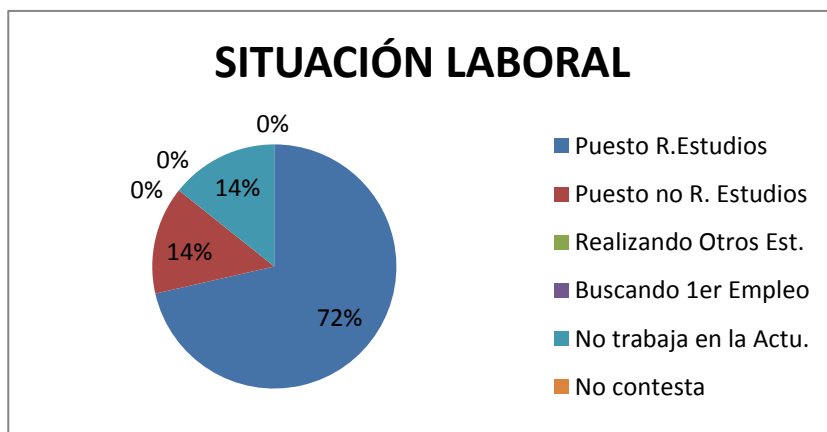


FIGURA N°11: Situación Laboral

FUENTE: Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

ELABORACIÓN: Gómez, R (2013)

La situación laboral es el cargo que desempeñan los titulados con respecto al trabajo que realizan y a la especialidad en la cual se han preparado en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se puede apreciar que la población en estudio el (72%) trabaja en un puesto relacionado con sus estudios universitarios, el (14%) en un puesto no relacionado con sus estudios universitarios desempeñando el cargo de policía nacional y un (14%) no trabajan debido a la terminación del contrato. Durante el planteamiento de las encuestas se pudo evidenciar que los titulados estaban dispersos en diferentes lugares de la provincia desempeñando el puesto de trabajo como docentes de instituciones educativas de nivel básico.

Los titulados de la UTPL fueron formados con bases sólidas para desempeñarse en un puesto relacionado con sus estudios en lugares fronterizos de nuestra provincia, contribuyendo a l cambio y progreso de cada rincón de la provincia.

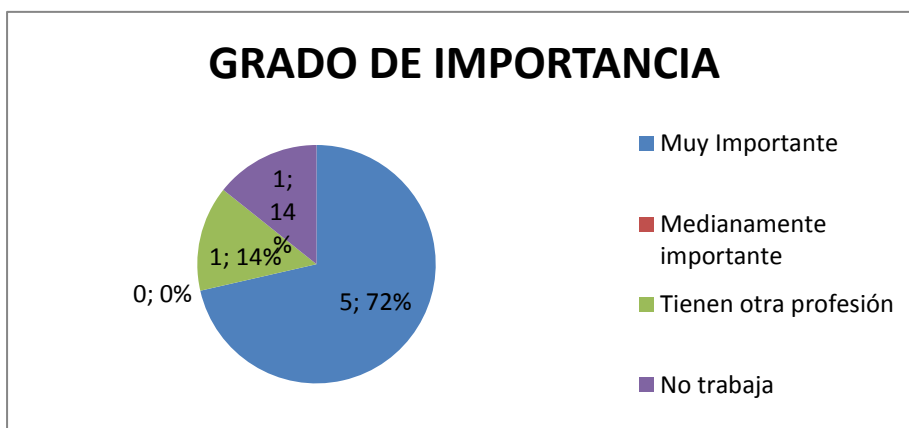
### 2.5.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación.

**TABLA Nº 12:** Grado de importancia

<b>GRADO DE IMPORTANCIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Muy Importante	5	72%
Medianamente importante	0	0%
Tienen otra profesión	1	14%
No trabaja	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°12:** Grado de importancia

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Con lo referente al grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación se puede mencionar que el (72%) de los titulados desempeñan la función de docentes encontrándose satisfechos con la preparación recibida en la UTPL.

En lo que se refiere a los empleadores encuestados se puede mencionar que fueron 5 de los cuales 3 están de acuerdo que el titulado toma con responsabilidad, importancia el trabajo como docente además que las competencias adquiridas por los titulados son de gran utilidad para su desempeño de profesionales de calidad y 2 de los encuestados manifestaron que la universidades deben estar en constante actualización ya que la educación ha tenido cambios trascendentales ,donde deben tener conocimientos del nuevo modelo educativo, malla curricular entre otros aspectos etc.

## 2.6 Valoración docente de la profesión.

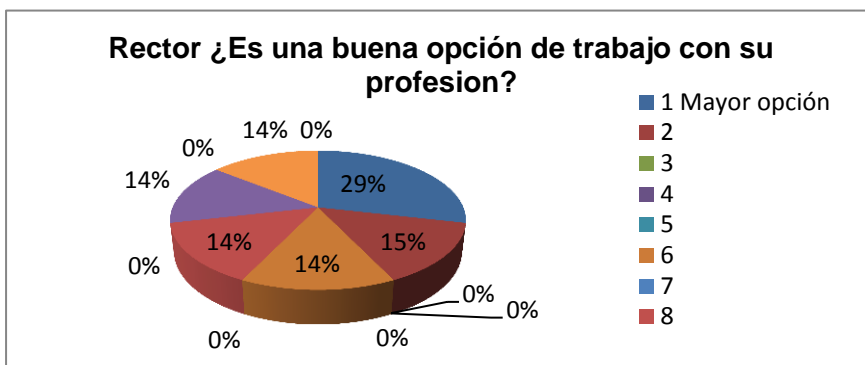
### 2.6.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que obtiene el titulado.

**TABLA N°13:** Rector

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	29%
2	1	14%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	1	14%
7	0	0%
8	1	14%
9	0	0%
10	1	14%
11	0	0%
12 Menor opción	1	14%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°13:** Rector

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Para poder interpretar estos resultados tomaremos en cuenta una valoración en escala de 1 a 12, tomando en cuenta que 1 es la mayor opción para ejercer el cargo llegando a doce que sería la menor opción. De los titulados encuestados el (29%) que se encuentra en una escala de 7 asumen que una buena opción de trabajo con su profesión sería el de desempeñarse como rector de una institución educativa.

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y la gestión en cada institución educativa ecuatoriana”.M.E.2013

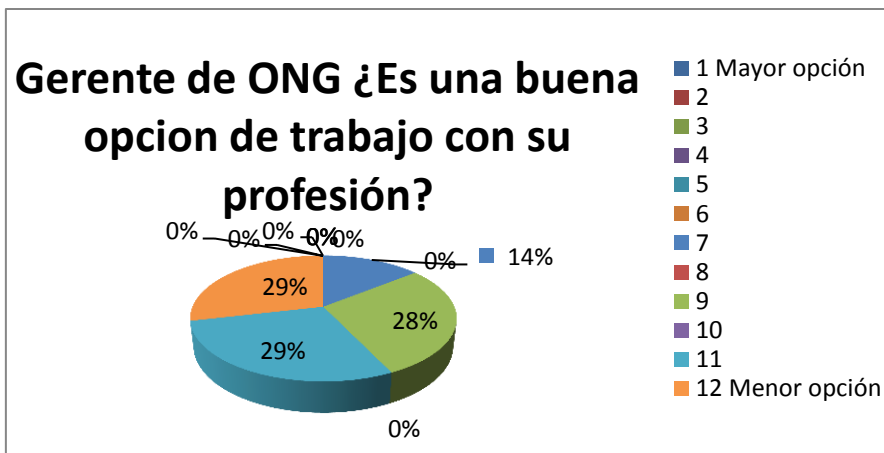
Los docentes están preparados para desempeñar diferentes funciones entre ellas la de rector cuyo objetivo es velar por el bienestar, progreso de la institución a la cual dirige.

**TABLA N°14:** Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14%
8	0	0
9	2	28%
10	0	0
11	2	29%
12 Menor opción	2	29%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°14:** Gerente de ONG

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Según la frecuencia que se observa en las gráficas se asume que desempeñarse como Gerente de una ONG es prácticamente imposible, por encontrarse los mayores porcentajes en una escala de 11 y 12. Que corresponden al de supervisor zonal del ministerio de educación con el (29%) y docente de instituto pedagógico con un (29%)



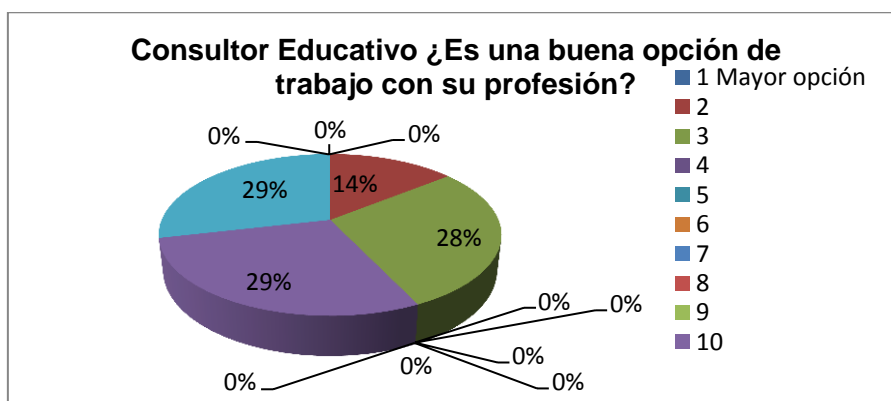
Los titulados no consideran una buena opción de trabajo desempeñarse como gerente de ONG. Que es una designación diferente a la cual desempeñan y en la que se prepararon.

**TABLA N°15:** Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14%
3	2	28%
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	29%
11	2	29%
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°15:** Consultor educativo

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

En la tabla se observa que consultor educativo tiene un porcentaje de (28%) de aceptación por parte de los titulados, un (29%) de aceptación para realizar tareas dirigidas y un (29%) para desempeñar el cargo de supervisor zonal de educación.

“El consultor es una persona de consulta y un catalizador para los directivos educacionales, los docentes y padres de familia. Es un experto en la comprensión de los afectos y de sus consecuencias para el proceso educacional” (Dinkemeyer y Carlson, 1976)

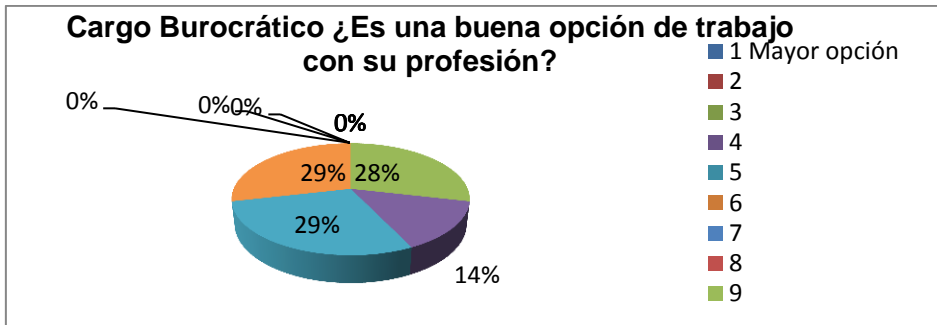
Manifiestan los titulados que ser consultor educativo es una opción aceptable para los docentes que trabajan en sectores urbanos, pero los que trabajan en escuelas del sector rural y con un porcentaje bajo de alumnos manifiestan que no hay la posibilidad de que desempeñen dicha designación.

**TABLA N°16:** Cargo burocrático

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	28%
10	1	14%
11	2	29%
12 Menor opción	2	29%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°16:** Cargo Burocrático.  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013).

Con respecto a esta interrogante los titulados contestan que desenvolverse en un cargo burocrático no sería posible, ya que sus estudios universitarios no están acordes a esta profesión; siendo las mayores opciones según la tabla expuesta los ítems: 18.11 que corresponde a supervisor zonal del ministerio de educación con un (29%) y 18.12 que corresponde a docente de instituto pedagógico con un (29%) de porcentaje.

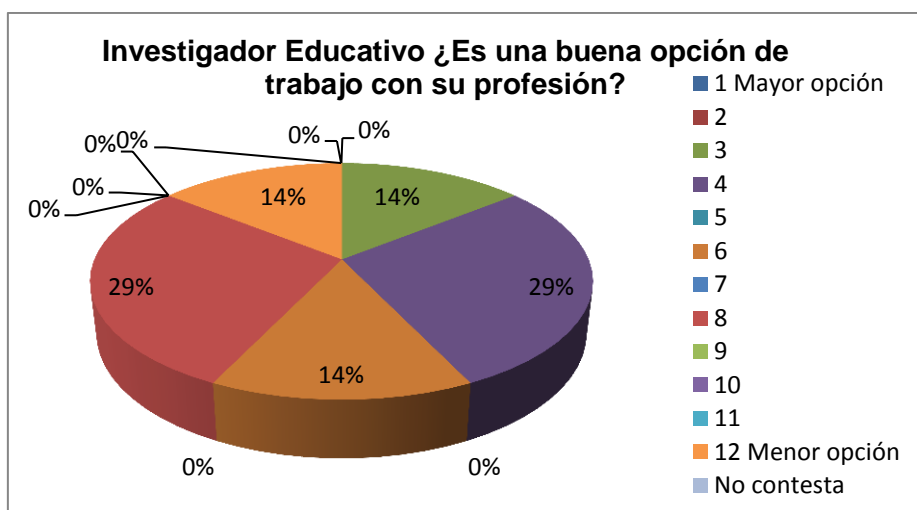
“El cargo burocrático puede ser definido como el tipo de organización planeada para realizar tareas administrativas en gran escala mediante la coordinación sistemática del trabajo de muchos individuo” (Néstor Capiglia).

Los docentes no consideran la posibilidad de desempeñar un cargo burocrático, porque ellos dedican el mayor tiempo al trabajo como docentes en las Instituciones donde trabajan.

**TABLA N°17:** Investigador educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14%
4	2	29%
5	0	0
6	1	14%
7	0	0
8	2	29%
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°17:** Investigador educativo  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Dentro de la población encuestada, no hay opción para investigador educativo, el mayor porcentaje es cargo burocrático y docente universitario con el (29%) cada una respectivamente; con el menor porcentaje (14%) consultor educativo, docente de educación básica y docente de institutos pedagógicos.

“Conjunto de estudios de carácter básico o aplicado desde el punto de vista de cualquier disciplina Rizo”, F.M.1997

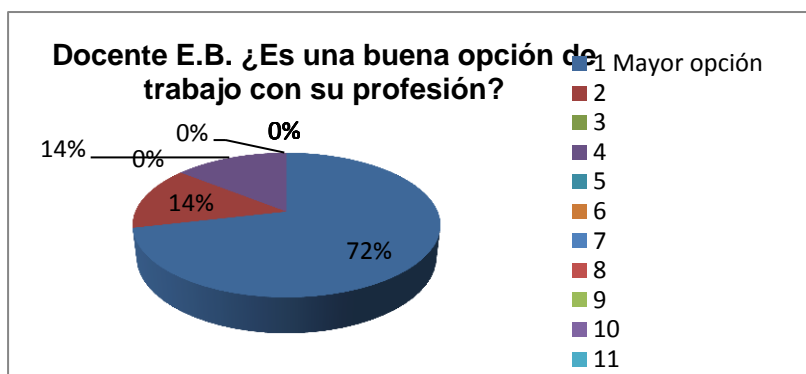
Debe existir un mayor interés por la investigación por parte de los docentes para que actualicen conocimientos y se auto preparen y de esta manera contribuir al desarrollo de proyectos investigativos en el área educativa.

**TABLA N°18:** Docente de educación básica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	71,43
2	1	14,29
3	0	0
4	1	14,29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°18:** Docente de educación básica

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Con respecto a esta opción de trabajo el nivel de aceptación es bastante favorable ya que la mayoría de titulados correspondiente al (72%) consideran que ser docente de educación básica es la mayor opción de trabajo, y en un menor porcentaje, con un (14%) de titulados gerente de ONG y cargo burocrático.

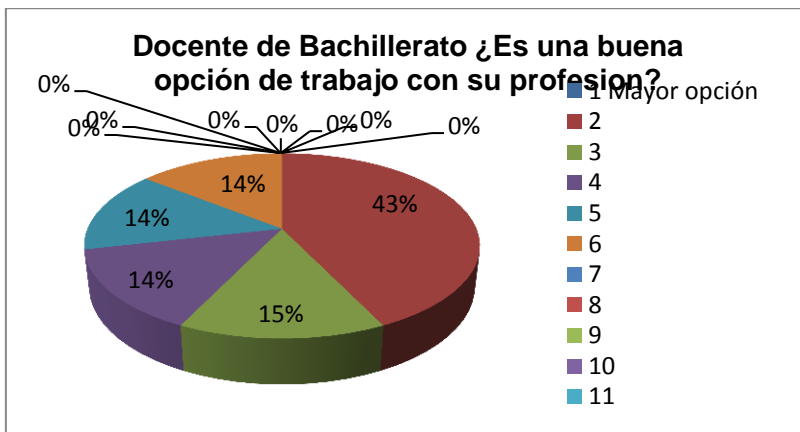
“Un docente de calidades aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” Ministerio de Educación.

De esta manera la mayoría de docentes se desempeñan en su labor educativa contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

**TABLA N° 19:** docente de bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43%
3	1	15%
4	1	14%
5	1	14%
6	1	14%
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulado en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°19:** Docente de bachillerato  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).

Según la frecuencia que se presenta en la gráfica ser docente de bachillerato es la mayor opción de trabajo con un (43%), le sigue con un (15%) de titulados consultor educativo, y

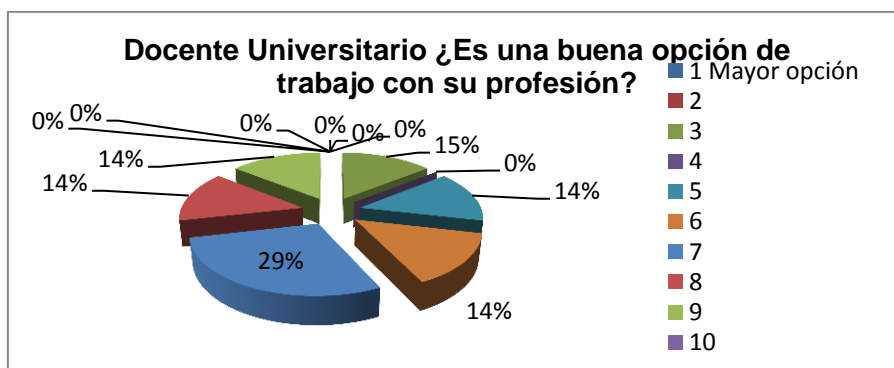
con una menor opción se encuentran con un (14%) cargo burocrático, investigador educativo, y docente de educación básica.

La educación tanto de jóvenes como de niños es a lo que se dedican los titulados graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja.

**TABLA N°20:** Docente universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15%
4	0	0
5	1	14%
6	1	14%
7	2	29%
8	1	14%
9	1	14%
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°20:** Docente universitario  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



Se observa en las gráficas que los titulados consideran con un (14%) que no se puede ocupar un cargo como docente universitario ya que para este trabajo se necesita obtener mayor preparación; es por ello que el mayor porcentaje esta con un (29%) como docente de bachillerato.

“Uno o una docente universitario debería ser un agente cultural importante en su entorno”  
Muñoz, F.I (1999).

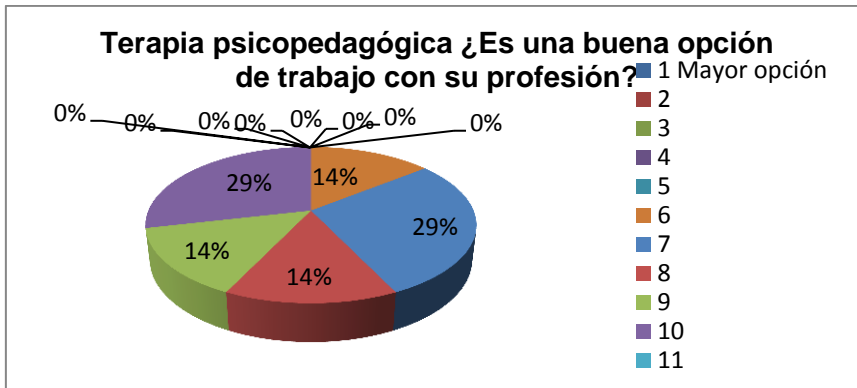
Por lo que manifestando que para ejercer esta dignidad deben tener mayor preparación como: un posgrado, una maestría y lo principal ser un docente investigativo y predispuesto al cambio.

**TABLA N° 21:** Terapia psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14%
7	2	29%
8	1	14%
9	1	14%
10	2	29%
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°21:** Terapia psicopedagógica

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Según los porcentajes la terapia psicopedagógica se ubica en una escala de 9 con un porcentaje del (14%) lo que se considera que es poco aceptable para los titulados esta área profesional y con una mayor opción se encuentran con un (29%) de los titulados docente de bachillerato y tareas dirigidas.

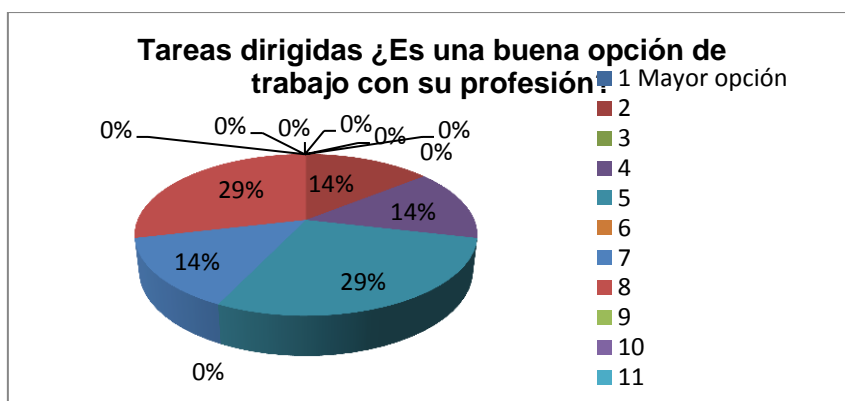
“Es un tratamiento que busca estimular pensamientos, sentimientos, sensaciones y conocimientos que tiene el estudiante pero que no sabe como aplicarlos o no logra identificarlos plenamente”. (Colegio Particular Demetrio San Pedro).

Los titulados necesitan de una capacitación intensiva y profesional para desempeñar el cargo de terapia psicopedagógica.

**TABLA N°22:** Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14%
3	0	0
4	1	14%
5	2	29%
6	0	0
7	1	14%
8	2	29%
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°22:** Tareas dirigidas.  
**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

La alternativa de tareas dirigidas según los resultados obtenidos por los titulados solo abarca un (14%) por lo que se considera poco aceptable, en mayor porcentaje con un (29%) tenemos la opción de investigador educativo y docente universitario

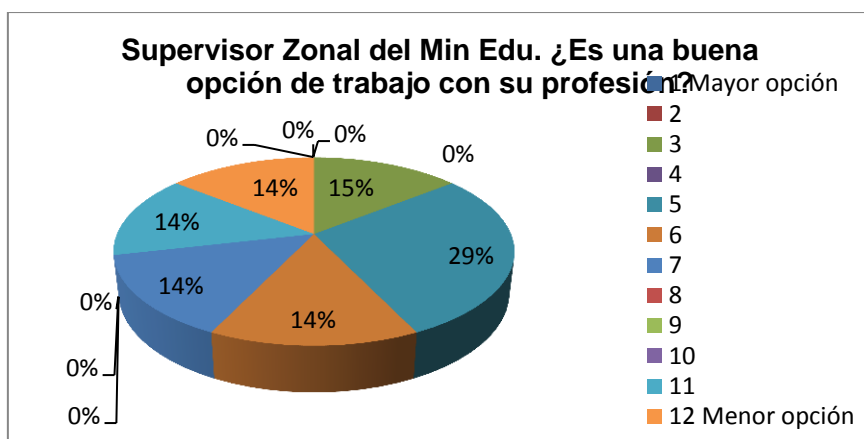
Los titulados no están preparados para dirigir trabajos, por lo que es conveniente que se auto preparen para desempeñar mejor su rol como docentes.

**TABLA N°23:** Supervisor zonal del ministerio de educación.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15%
4	0	0
5	2	29%
6	1	14%
7	1	14%
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14%
12 Menor opción	1	14%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°22:** Supervisor zonal del ministerio de educación

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Con respecto a la opción de supervisor zonal del ministerio de educación se observa un bajo porcentaje con un (14%), teniendo el mayor porcentaje con un (29%) el de ser un investigador educativo.

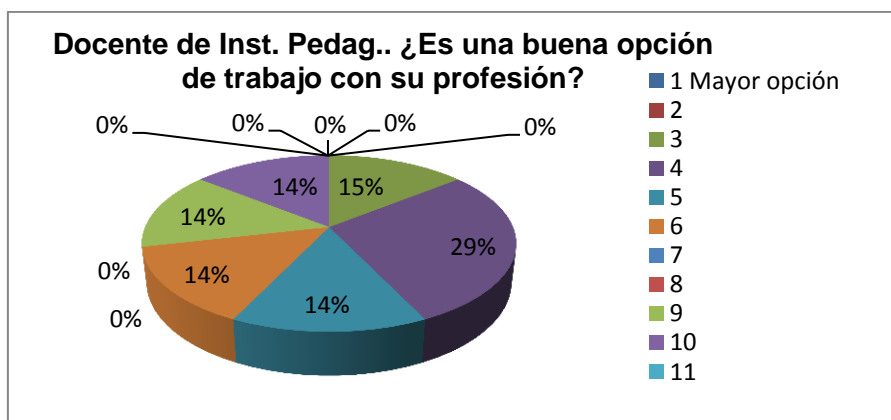
La supervisión de educación y asumiendo que es necesaria la diferenciación de tareas para una mayor eficiencia y cumplimiento de sus objetivos, se reconocen dos funciones a ser cumplidas por el personal que forme parte del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE): asesoría a las instituciones educativas y auditoría a sus procesos y resultados

Por lo que los titulados manifiestan que para desempeñar esta función se requiere de tiempo y mucha facilidad para relacionarse con docente, supervisores y sociedad en general.

**TABLA N°24:** Docente de Instituto Pedagógico

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15%
4	2	29%
5	1	14%
6	1	14%
7	0	0
8	0	0
9	1	14%
10	1	14%
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°25:** Docente de instituto pedagógico

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013)

Con respecto a ser docente de instituto pedagógico se ubica en la menor opción de trabajo con el (0%), seguidamente con un (15%) de titulados que manifiestan que desempeñarían el cargo de consultor educativo y con un (14%) de titulados como: investigador educativo, docente de educación básica, terapia psicopedagógica y tareas dirigidas y con un porcentaje mayor con el (29 %) de titulados el de desempeñar un cargo burocrático.

No es una opción de trabajo según los resultados obtenidos, pero que algunos docentes tienen aspiraciones de ocupar otros cargos en nuevas instituciones educativas que les ofrezcan ascender en su trabajo y proyectarse nuevas metas y aspiraciones

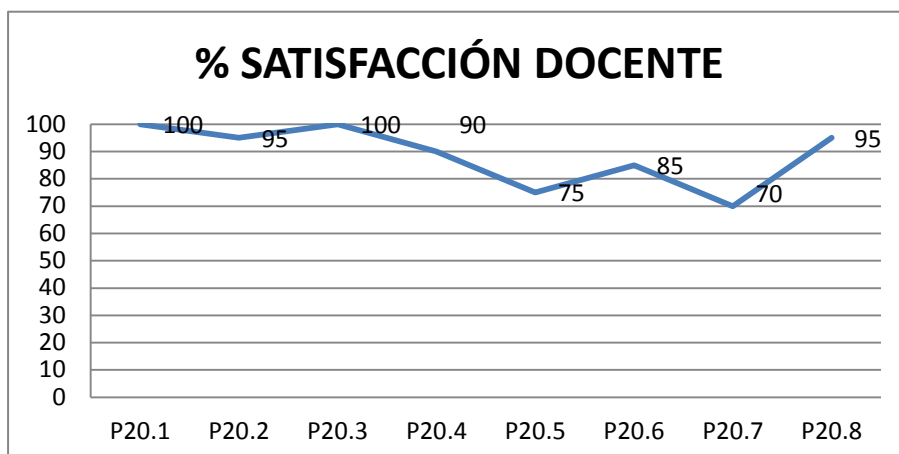
## 2.7 Satisfacción docente

**TABLA N° 25:** (Satisfacción docente)

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4	100
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	95
El prestigio obtenido en el entorno laboral	4	100
La posibilidad de ascensos laborales en la institución	4	90
El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	75
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	85
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	70
La realización y/ o crecimiento profesional	4	95

**FUENTE:** Encuesta a titulados en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013).



**FIGURA N°25:** Satisfacción docente

**FUENTE:** Encuesta a empleadores en ciencias de la educación mención educación básica.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Según los porcentajes observados los titulados manifiestan con el (100%) que se encuentran satisfechos con los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia, obteniendo prestigio en el entorno laboral, en un (95%) de titulados han conseguido el progreso social y la realización personal, seguidamente del (90%) de titulados que tienen la posibilidad de ascensos laborales en la institución y en menor porcentaje con el (70%) de titulados la baja posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

La mayoría de titulados se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan, pero que tienen muy poca posibilidad de conseguir cambios a nuevas instituciones educativas

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

## 2.8.1 Aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado

**TABLA N° 26:** Aspectos metodológicos-didácticos a criterio del titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1.Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizada a la realidad de los educandos	4	95	4	95	4	95
P2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanzas diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	100	4	100	4	100
P3.Planificar actividades de aula.	4	100	4	100	4	100
P4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	100	4	100	4	100
P5.Organizar espacios de aula	4	100	4	100	4	100
P6.Elaborar recursos didácticos (material pedagógico) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	100	4	100	4	100
P7.Crear climas favorables para la enseñanza -aprendizaje	4	100	4	100	4	100
P8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	100	4	100	4	100
P9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	100	4	100	4	100
P10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	95	4	100	4	100
P11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	100	4	100	4	100
P12.Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	4	100	4	100	4	100
P13.Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	4	90	4	95	4	95
P14.Revisar las tareas estudiantiles	4	95	4	95	4	95
P15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	95	4	95	4	95
P16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	100	4	100	4	100
P17.Atender las necesidades individuales de los estudiantes	4	95	4	95	4	95
P18.Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula	4	90	4	95	4	95

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

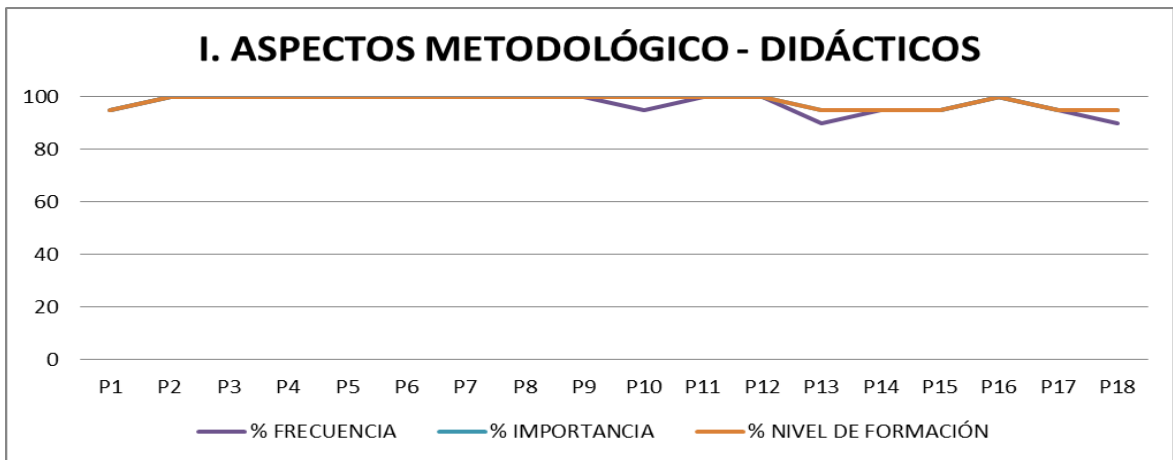


**TABLA Nº 27:** Aspectos metodológicos didácticos a criterio del directivo.

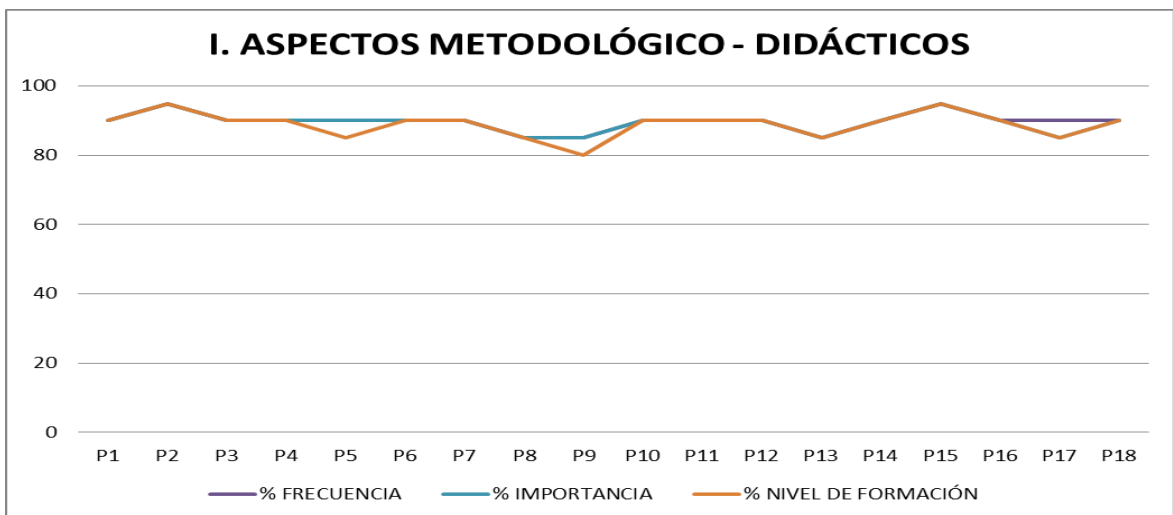
<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1.</b> Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizada a la realidad de los educandos	4	90	4	90	4	90
<b>P2.</b> Preparar técnicas y estrategias de enseñanzas diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	95	4	95	4	95
<b>P3.</b> Planificar actividades de aula.	4	90	4	90	4	90
<b>P4.</b> Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	90	4	90	4	90
<b>P5.</b> Organizar espacios de aula	4	90	4	90	3	85
<b>P6.</b> Elaborar recursos didácticos (material pedagógico) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	90	4	90	4	90
<b>P7.</b> Crear climas favorables para la enseñanza -aprendizaje	4	90	4	90	4	90
<b>P8.</b> Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	85	3	85	3	85
<b>P9.</b> Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	85	3	85	3	80
<b>P10.</b> Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	90	4	90	4	90
<b>P11.</b> Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	90	4	90	4	90
<b>P12.</b> Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	4	90	4	90	4	90
<b>P13.</b> Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	3	85	3	85	3	85
<b>P14.</b> Revisar las tareas estudiantiles	4	90	4	90	4	90
<b>P15.</b> Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	95	4	95	4	95
<b>P16.</b> Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	90	4	90	4	90
<b>P17.</b> Atender las necesidades individuales de los estudiantes	4	90	3	85	3	85
<b>P18.</b> Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula	4	90	4	90	4	90

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°26:** Aspectos metodológicos didácticos a criterio del titulado  
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°27:** Aspectos metodológicos didácticos a criterio del directivo  
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Frente a los resultados obtenidos de la tabla N° 26 relacionados con el aspecto metodológico-didáctico que desarrolla el titulado, se puede asegurar que se encuentra preparado en un 100% en el nivel de frecuencia, importancia y formación para impartir clases a sus alumnos de una manera eficiente y veraz utilizando métodos, técnicas adecuadas para la enseñanza aprendizaje, donde el alumno desarrollará el pensamiento crítico y reflexivo frente a las diversas situaciones que se le presenten en la vida estudiantil; y el docente será el guía y facilitador del contenido.

En lo que se refiere a los aspectos metodológicos didácticos de los empleadores de la tabla N° 27 con respecto a los titulados que prestan sus servicios en la institución tienen un menor porcentaje como es el 90% en lo que se refiere a la planificación de aula; Ejecución de actividades novedosas y creativas, organizar espacios en el aula, elaborar recursos didácticos, crear climas favorables en el aula, dominar el contenido de la asignatura etc. Habiendo disconformidad con las actividades que realizan los docentes.

En síntesis hay un pequeño desacuerdo con los empleadores los cuales no se encuentran conformes con las actividades que realizan los docentes en las instituciones que dirigen.

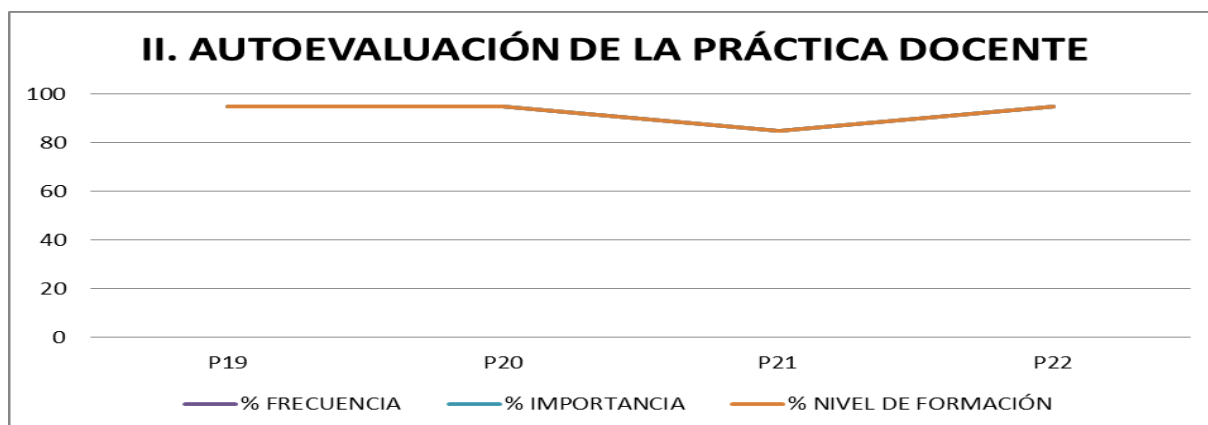
### 2.8.2 Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

**TABLA N° 28:** Autoevaluación de la práctica docente a criterio del titulado.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19. Realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia	4	95	4	95	4	95
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	95	4	95	4	95
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	85	3	85	3	85
P22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	95	4	95	4	95

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°28:** Autoevaluación de la práctica docente a criterio del titulado

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

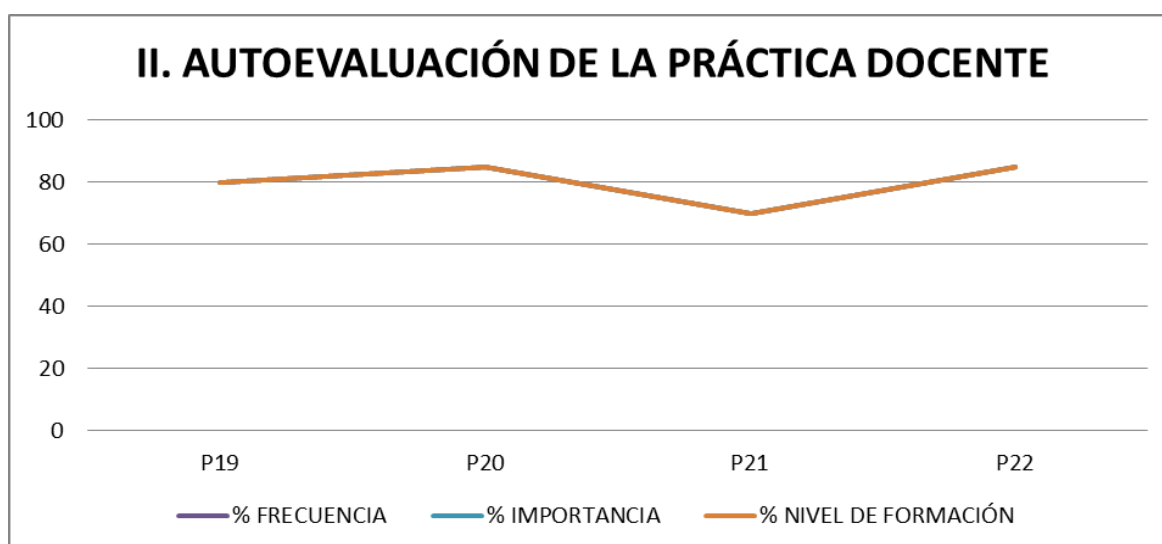
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

**TABLA N° 29:** Autoevaluación de la práctica docente a criterio del directivo.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19.Realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia	3	80	3	80	3	80
P20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	85	3	85	3	85
P21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	70	3	70	3	70
P22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	85	3	85	3	85

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°29:** Autoevaluación de la práctica docente a criterio del directivo

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

En la presente tabla N°28 relacionada con la autoevaluación de la práctica docente, el 95% se refiere la frecuencia, importancia y nivel de formación de los siguientes ítems: autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia; evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa y un (85%) en analizar aspectos educativos formales y no formales habiendo un nivel satisfactorio en lo que se refiere autoevaluación

En lo que se refiere a la tabla N°29 de los empleadores existe un (80%) en lo referente a autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia; y un (70%) analizar aspectos

educativos formales y no formales, por lo que es aconsejable que tanto docentes como empleadores lleguen a un acuerdo mutuo donde ambas partes expresen sus puntos de vista para superarlos por el buen funcionamiento de la institución.

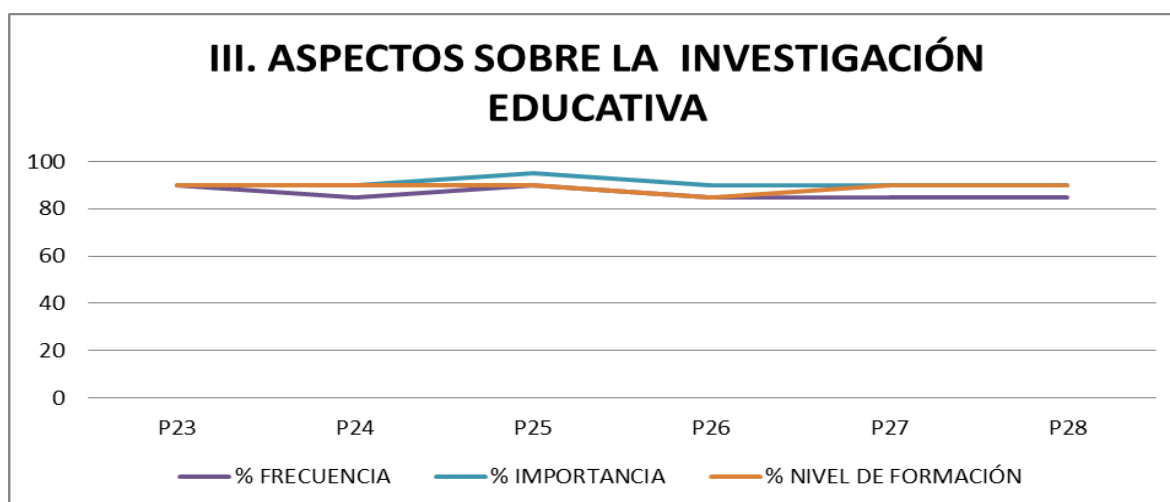
### 2.8.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

**TABLA Nº 30:** Aspectos sobre la investigación educativa a criterio del titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas con su labor	4	90	4	90	4	90
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	85	4	90	4	90
P25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	4	90	4	95	4	90
P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	85	4	90	3	85
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	85	4	90	4	90
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	85	4	90	4	90

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA Nº30:** Aspectos sobre la investigación educativa a criterio del titulado

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

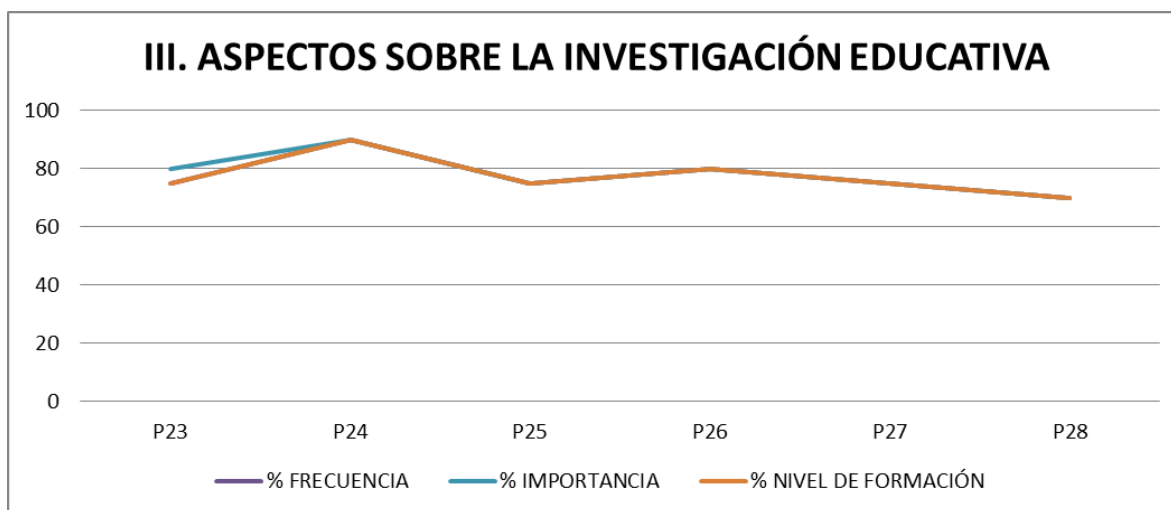
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

**TABLA Nº 31:** Aspectos sobre la investigación educativa a criterio del directivo

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas con su labor	3	75	3	80	3	75
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	4	90	4	90	4	90
P25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	75	3	75	3	75
P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	80	3	80	3	80
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	75	3	75	3	75
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	70	3	70	3	70

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°29:** Aspectos sobre la investigación educativa a criterio del directivo

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Al observar y analizar los resultados de la tabla N°30 se concluye que el aspecto sobre la investigación educativa, el nivel de importancia hace la diferencia porque tiene los más altos porcentajes entre el (90 y 95%), seguido del nivel de formación y la frecuencia con un (90 y 70%) que ocupa el segundo lugar manifestando que los docentes están preparados para desarrollar estas actividades.

Con respecto a la tabla N° 31 de los empleadores el mayor porcentaje se observa en participar en proyectos de investigación e innovación educativa con un 90%; y un 80% en conducir investigaciones relacionadas con su labor y en el diseño de programas acciones, proyectos educativos adaptados a los contextos analizados.

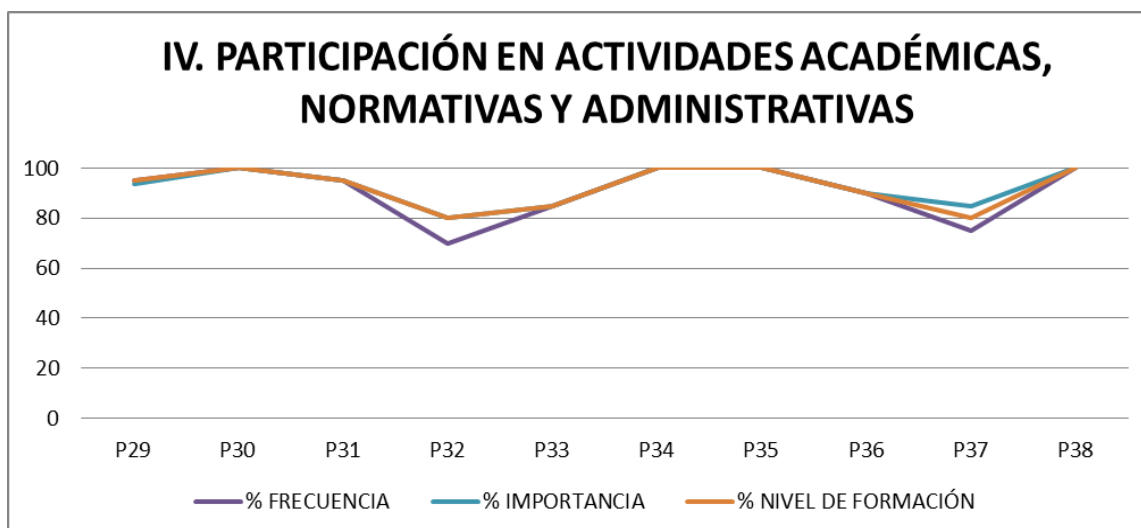
Es decir que los docentes están preparados y le dan importancia a lo que se refiere a los aspectos de investigación pero no la ponen en práctica.

#### 2.8.4 Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado.

**TABLA N° 32:** Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29.Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	95	4	94	4	95
P30.Participar en juntas de profesores	4	100	4	100	4	100
P31.Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	95	4	95	4	95
P32.Ejercer funciones administrativas	3	70	3	80	3	80
P33.Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe	3	85	3	85	3	85
P34.Estudiar la realidad local y nacional	4	100	4	100	4	100
P35.Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	100	4	100	4	100
P36.Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	90	4	90	4	90
P37.Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	75	3	85	3	80
P38.Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	100	4	100	4	100

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



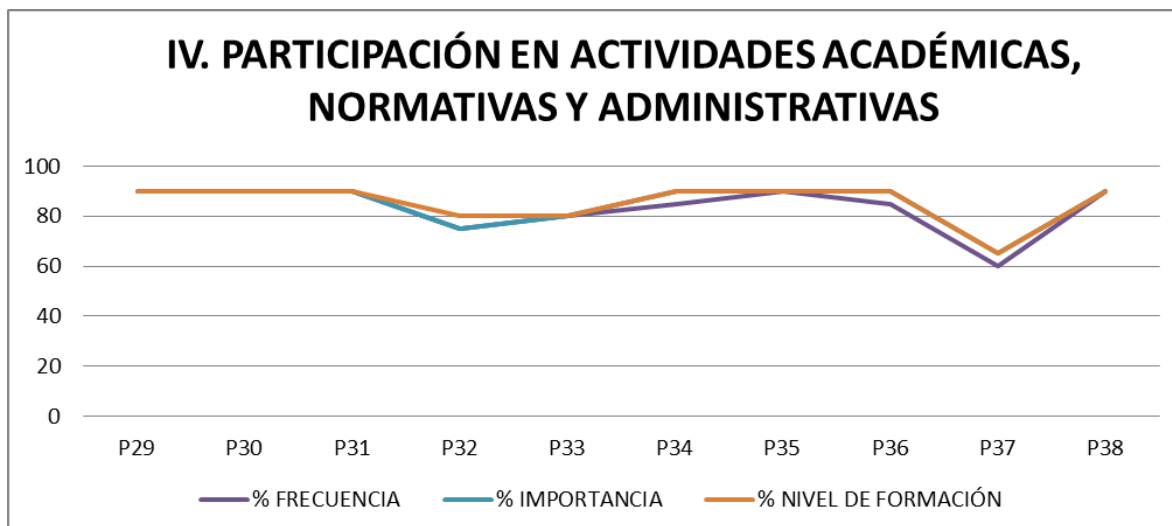
**FIGURA N°32:** Participación en actividades académica normativas y administrativas a criterio del titulado  
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

**TABLA N° 33:** Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del directivo

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P29</b> Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	90	4	90	4	90
<b>P30.</b> Participar en juntas de profesores	4	90	4	90	4	90
<b>P31.</b> Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	90	4	90	4	90
<b>P32.</b> Ejercer funciones administrativas	3	75	3	75	3	80
<b>P33.</b> Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe	3	80	3	80	3	80
<b>P34.</b> Estudiar la realidad local y nacional	3	85	4	90	4	90
<b>P35.</b> Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	90	4	90	4	90
<b>P36.</b> Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	85	4	90	4	90
<b>P37.</b> Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	60	3	65	3	65
<b>P38.</b> Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	90	4	90	4	90

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).





**FIGURA N°33:** Participación en actividades académica normativas y administrativas a criterio del directivo

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

La presente tabla N°32 relacionada con la participación en actividades académicas ,normativas y administrativas se obtiene de los egresados los siguientes porcentajes (100% en los siguientes ítems : participar en juntas de profesores; estudiar la realidad local y nacional ;colaborar en la organización y gestión del centro educativo; conocer y aplicar y el código de convivencia donde nos podemos dar cuenta que los docentes conocen y se desenvuelven con profesionalidad en el entorno donde trabajan, ya sea con sus compañeros directivos padres de familia y comunidad aplicando, normas de convivencia para vivir en armonía.

En la tabla N°34 luego de haber planteado las entrevistas a los empleadores coinciden en un (90%) sobre: las reuniones de entrega de certificados, participación de juntas de profesores, promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones estudiar la realidad local y nacional, colaborar en la organización y acción y gestión del centro educativo conocer y aplicar el código de convivencia lo que nos da una visión positiva de los docentes graduados en la UTPL que se encuentran preparados para relacionarse positivamente con la comunidad educativa y de esta manera lograr una mejor convivencia.

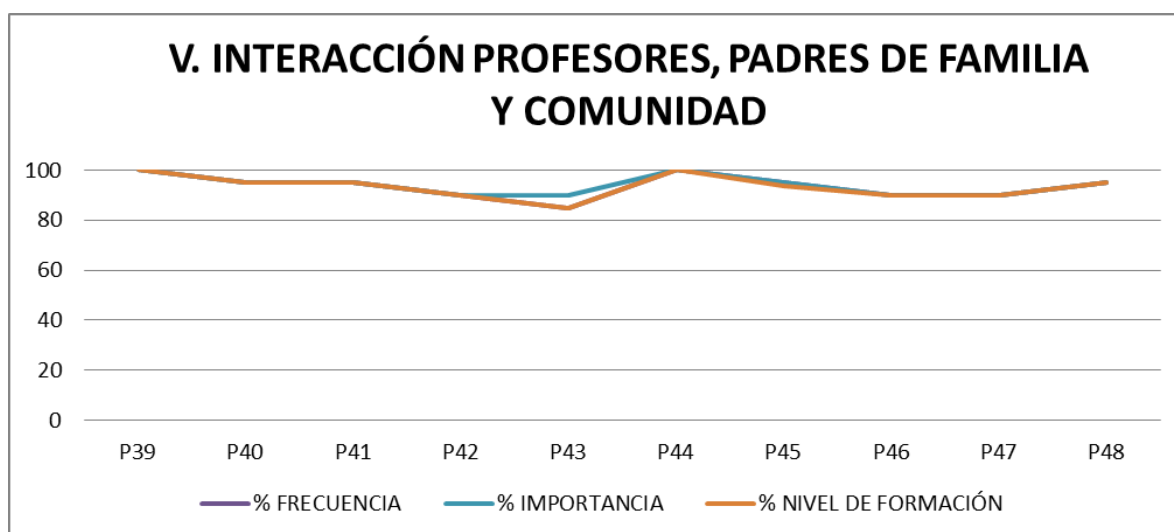
## 2.8.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

**TABLA Nº 34: Interacción profesor padres de familia y comunidad del titulado**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39.Promover acciones de relación con la comunidad	4	100	4	100	4	100
P40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	95	4	95	4	95
P41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	95	4	95	4	95
P42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	90	4	90	4	90
P43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos	3	85	4	90	3	85
P44.Conocer el entorno social de los estudiante	4	100	4	100	4	100
P45.Organizar eventos de integración dentro de la institución.	4	95	4	95	4	94
P46.Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la madre, campeonato de deportes)	4	90	4	90	4	90
P47.Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	90	4	90	4	90
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	4	95	4	95	4	95

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA Nº34:** Interacción profesores padres de familia y comunidad a criterio del titulado

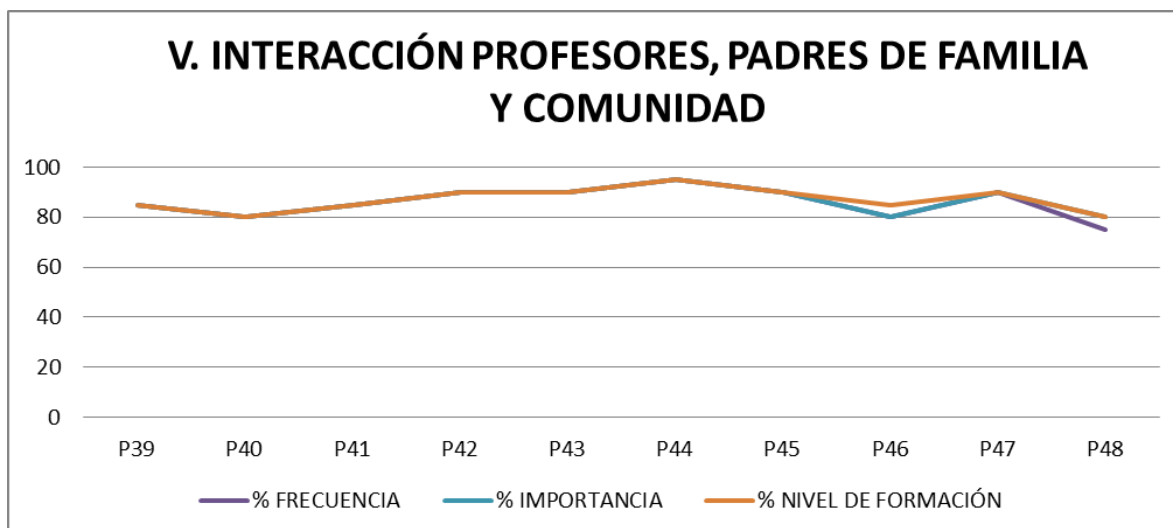
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

**TABLA N° 35:** Interacción profesor padres de familia y comunidad del directivo

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39.Promover acciones de relación con la comunidad	3	85	3	85	3	85
P40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	80	3	80	3	80
P41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	85	3	85	3	85
P42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	90	4	90	4	90
P43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos	4	90	4	90	4	90
P44.Conocer el entorno social de los estudiante	4	95	4	95	4	95
P45.Organizar eventos de integración dentro de la institución.	4	90	4	90	4	90
P46.Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la madre, campeonato de deportes)	3	80	3	80	3	85
P47.Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	90	4	90	4	90
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	75	3	80	3	80

**FUENTE** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)



**FIGURA N°35:** Interacción profesores, padres de familia y comunidad a criterio del directivo  
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

Los porcentajes obtenidos en la tabla N°34 luego del planteamiento de las encuestas con los aspectos referentes interacción de profesores, padres de familia y comunidad los porcentajes más altos en frecuencia importancia y nivel de formación que tiene el docente se basa en lo siguiente con un 100% relacionarse con la comunidad, conocer el entorno social del estudiante nos dan una pauta de la efectividad de la formación humanística con que forma la UTPL a los titulados de la universidad para que desempeñen su trabajo.

El 95% se refiere a la colaboración en programas de desarrollo comunitario y a la realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia para lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Con respecto a sus empleadores en la tabla N°35 manifiestan un alto porcentaje del 90% en los siguientes aspectos: Interactuar con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución; intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos; organizar eventos de integración dentro de la institución; atender los representantes legales de los estudiantes ya que con la nueva ley de educación los docentes viven en los lugares de trabajo, donde deben tener muy buenas relaciones de convivencia.

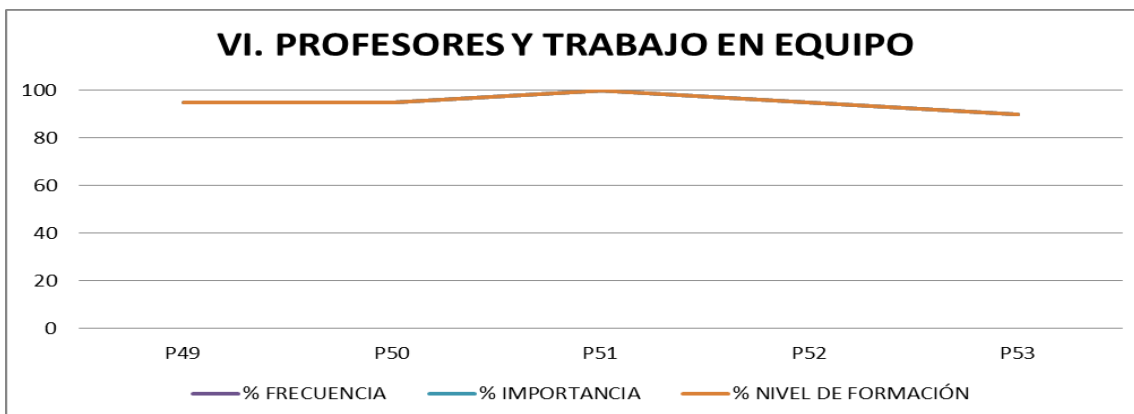
### 3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

**TABLA N° 36:** Profesores y trabajo en equipo criterio del titulado

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	95	4	95	4	95
P50.Colaborar con la organización ,supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(Sociales culturales y /o deportivas)	4	95	4	95	4	95
P51.Participar en sesiones de trabajo	4	100	4	100	4	100
P52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	95	4	95	4	95
P53.Participar en círculos de estudio	4	90	4	90	4	90

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°36:** Profesores y trabajo en equipo a criterio del titulado

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

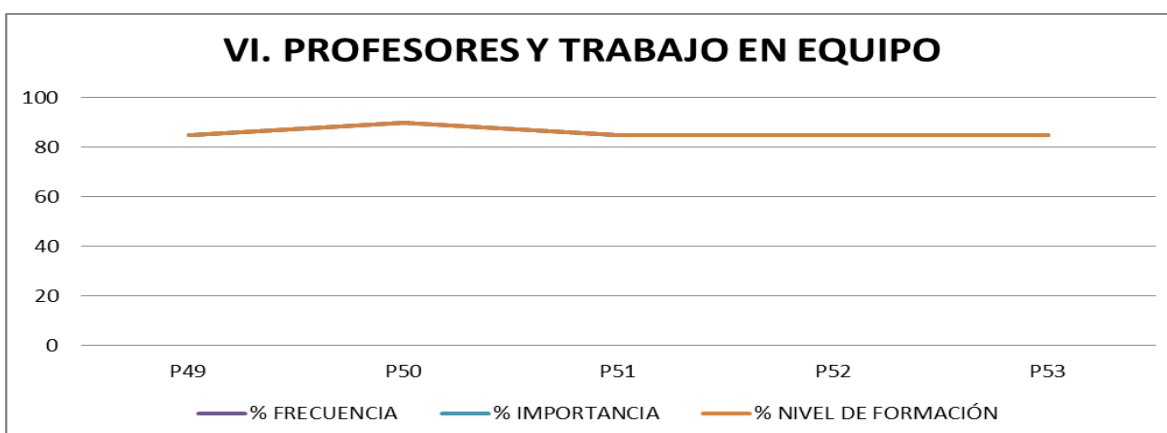
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

**TABLA N° 37:** Profesores y trabajo en equipo criterio del directivo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	85	3	85	3	85
P50.Colaborar con la organización ,supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(Sociales culturales y /o deportivas)	4	90	4	90	4	90
P51.Participar en sesiones de trabajo	3	85	3	85	3	85
P52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	85	3	85	3	85
P53.Participar en círculos de estudio	3	85	3	85	3	85

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del directivo.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°37:** Profesores y trabajo en equipo a criterio del directivo

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

En la tabla N° 36 de acuerdo a las encuestas planteadas a los titulados coinciden en un 100% participar en sesiones de trabajo y un (95%) en realizar reuniones de planificación con otros docentes; colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles; trabajar en proyectos curriculares; y un (90%) en participar en círculos de estudio.

En la presente tabla N°37 podemos darnos cuenta que los empleadores coinciden que un (90%) colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, esto se debe a que los maestros están preparados para hacer un seguimiento continuo de las diversas actividades que realizan los estudiantes ya que casi la mayoría de tiempo pasan con ellos. Además cabe recalcar que los demás aspectos sobre las actividades que realiza el titulado que implique trabajo en equipo coinciden en un (85%).

Afirmando que hay poca comunicación con compañeros de otras instituciones, para realizar trabajos en equipo o círculos de estudio que afiancen conocimientos los cuales servirán de base para complementar los estudios recibidos ; ya que la verdadera función docente se la adquiere con la experiencia de diversas situaciones que el docente vive en los diferentes lugares de nuestra provincia.

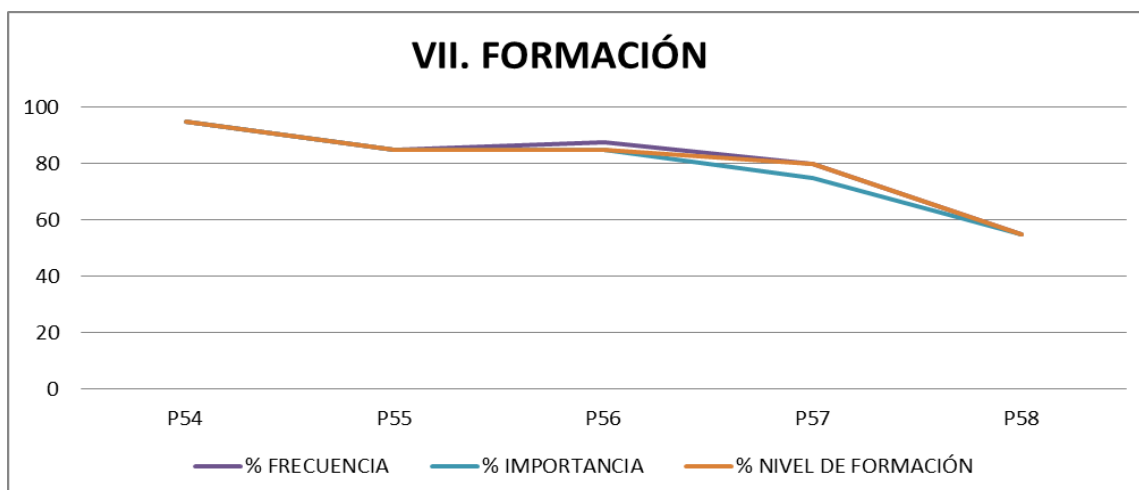
### 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

**TABLA N° 38.** Formación criterio del titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P54.</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación	4	95	4	95	4	95
<b>P55.</b> Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	85	3	85	3	85
<b>P56.</b> Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación (Tics) para la aplicación en el aula	4	88	3	85	3	85
<b>P57.</b> Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	80	3	75	3	80
<b>P58.</b> Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	55	2	55	2	55

**FUENTE:** Formación criterio del titulado.

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

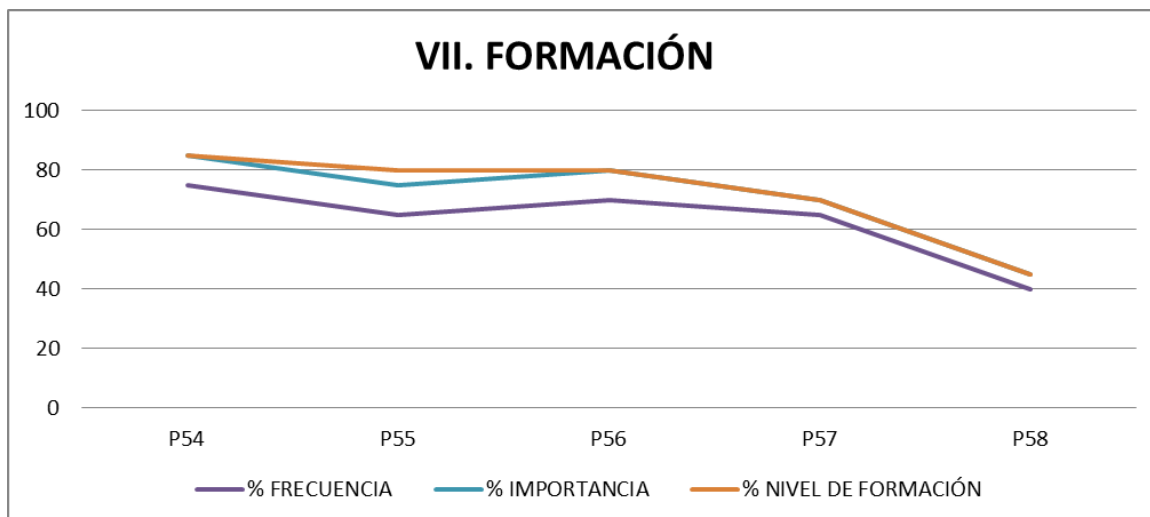


**FIGURA N°38:** Formación a criterio del titulado  
**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado.  
**ELABORACIÓN:** Gómez. R (2013)

**TABLA N° 39:** Formación criterio del directivo.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	% FRECUENCIA		% IMPORTANCIA		% NIVEL DE FORMACIÓN	
	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	%
<b>P54.</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación	3	75	3	85	3	85
<b>P55.</b> Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	65	3	75	3	80
<b>P56.</b> Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación (Tics) para la aplicación en el aula	3	70	3	80	3	80
<b>P57.</b> Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	65	3	70	3	70
<b>P58.</b> Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	40	2	45	2	45

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado a criterio del directivo  
**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013).



**FIGURA N°38:** Formación a criterio del titulado

**FUENTE:** Inventario de tareas del trabajo docentes del titulado a criterio del directivo

**ELABORACIÓN:** Gómez, R (2013)

En la tabla N°38 los titulados encuestados manifiestan que un (95%) asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los cuales les han ayudado a valorar la utilidad de los nuevos conceptos del currículo en la labor docente y por ende a planificar contenidos a partir de destrezas con criterios de desempeño y el menor porcentaje con el (55%) de titulados asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

Como podemos darnos cuenta en el aspecto de formación varía la frecuencia, importancia y nivel de formación de los diferentes ítems planteados así mencionamos que en la tabla N°39 con un (75%) de los empleadores encuestados coinciden en que los titulados asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación la cual centra la atención de todos los docentes a implementar una educación de calidad siendo el punto central de una educación inclusiva, y con un menor porcentaje que varía entre (40%) frecuencia y (45%) importancia y nivel de formación la poca asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua .

Finalmente se puede manifestar que los maestros deben capacitarse en una segunda lengua para poner en práctica la inclusión educativa.



#### **4. CONCLUSIONES.**

## 4.1 CONCLUSIONES

- ✓ La mayoría de titulados trabajan desempeñando el cargo de docentes en diferentes instituciones de la provincia, confirmando que la Universidad Técnica Particular de Loja con su modalidad a distancia contribuye a la preparación de docentes con una muy buena predisposición y amor al trabajo, donde los beneficiados son toda la niñez y juventud de los sectores más pobres y alejados de la provincia.
- ✓ La preparación académica tanto de titulados como de empleadores, es alentadora ya que en un porcentaje muy alto tienen deseos de continuar con su preparación docente, pero existen limitaciones como: la situación económica, la inestabilidad laboral, la falta de tiempo, falta de redes sociales y la lejanía a los centros urbanos.
- ✓ En la actualidad los titulados trabajan en una sola institución educativa cumpliendo a cabalidad con el pensum de estudios y sus horas clases; dedicando mayor tiempo a los alumnos, padres de familia y comunidad donde trabaja; desempeñando la función en la cual fueron formados.
- ✓ Los titulados en su mayoría desempeñan sus labores relacionadas con la docencia, implementando técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje para mejorar la calidad de educación de los alumnos.
- ✓ Tanto titulados como empleadores se encuentran conscientes de la importancia de las tareas que desempeñan los titulados en su labor educativa, faltando capacitación en diferentes áreas de estudio y compromiso por parte de los titulados para cumplir a cabalidad con las diferentes actividades que se acoplen a cada una de las necesidades de los alumnos.
- ✓ Luego de la valoración de los resultados emitidos por las encuestas planteadas a titulados y empleadores se detecta la poca participación en investigaciones relacionadas con su labor.
- ✓ Según las encuestas planteadas tanto a docentes como a empleadores se evidencia la deficiente asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua (quichua) que ayudaran a relacionarse con alumnos de diferente cultura, raza e idioma.

## **5. RECOMENDACIONES**

## 5.1 RECOMENDACIONES

- ✓ Que la Universidad Técnica Particular de Loja continúe realizando proyectos investigativos sobre la inserción laboral de los titulados.
- ✓ Que los titulados continúen innovando sus conocimientos a través de instituciones como: el ministerio de educación (DIPROPED) que ofrece cursos en las diferentes áreas de estudio y a través de las universidades con su modalidad abierta y a distancias.
- ✓ Incentivar a los titulados a que compartan sus experiencias educativas con otros docentes trabajando en círculos de estudios para la elaboración del código de convivencia y de esta manera mejorar y afianzar las buenas relaciones en toda la comunidad educativa.
- ✓ Los titulados deben estar en continua preparación en las diferentes áreas de estudio en el ámbito científico, pedagógico, técnico y metodológico afrontando los nuevos retos que demanda una educación de calidad.
- ✓ Los titulados se auto preparen y capaciten en nuevas técnicas de estudio para desempeñar de una mejor manera su trabajo en el aula y de esta manera mejorar la educación en nuestro país.
- ✓ Estimular a titulados mediante talleres como: la elaboración del PEI, en donde se relaciona toda la comunidad educativa para plantear los diferentes problemas de la institución y las posibles soluciones, promoviendo la investigación mediante proyectos educativos y desarrollo comunitario.
- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa sobre el aprendizaje de una segunda lengua (quichua) a fin de rescatar la cultura de nuestro país

## **6.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

“Implementación de una segunda lengua quichua que contribuya a la comunicación entre docentes y miembros de diferente cultura, propiciando la equidad y calidad educativa”.

## 6.1 JUSTIFICACIÓN

En la educación actual, propone prestar atención especial a la enseñanza aprendizaje del quichua como un aporte a la diversidad y el respeto a las culturas de nuestro país.

Por lo que luego de terminar con la investigación y valorar las encuestas planteadas se observa que los titulados no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua haciéndose necesario implementar el quichua que es parte de la cultura de nuestro país ya que es un aspecto fundamental en la formación de un profesional.

Otra característica es la capacitación permanente que se espera tanto de titulados y empleadores para darle un giro cualitativo a la problemática, ya que si aprenden y utilizan el quichua se podrá llegar a cumplir los objetivos planteados.

Una mejora en el aprendizaje depende en buena medida de nuestra actuación, por ello la innovación deberá tener un interés en la práctica cotidiana enriqueciéndola con la experiencia, haciendo a los involucrados, los propios actores de su desarrollo.

## 6.2 OBJETIVOS

- ✚ Recuperar y fortalecer el uso de la lengua quichua en el ámbito de la ciencia y cultura.
- ✚ Desarrollar la expresión oral y escrita del quichua en las instituciones educativas favoreciendo la comunicación con los miembros de diferentes culturas.
- ✚ Poner en práctica el sistema de educación intercultural y bilingüe en función a las necesidades socioculturales, lingüísticas y económicas de titulados, empleadores, estudiantes y comunidad donde trabajan.

### 6.3 Metodología: Matriz de Marco Lógico

#### 6.3.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias educativas en titulados y estudiantes.</li> <li>• Capacitación en una segunda lengua quichua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca participación en cursos de formación y actualización de conocimientos</li> <li>• Deficiente asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a los docentes a poner en práctica la innovación educativa.</li> <li>• Evaluar y redactar informes de retroalimentación en la práctica educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La distancia a sectores urbanos.</li> <li>• Falta de interés por parte de directivos y titulados</li> </ul>



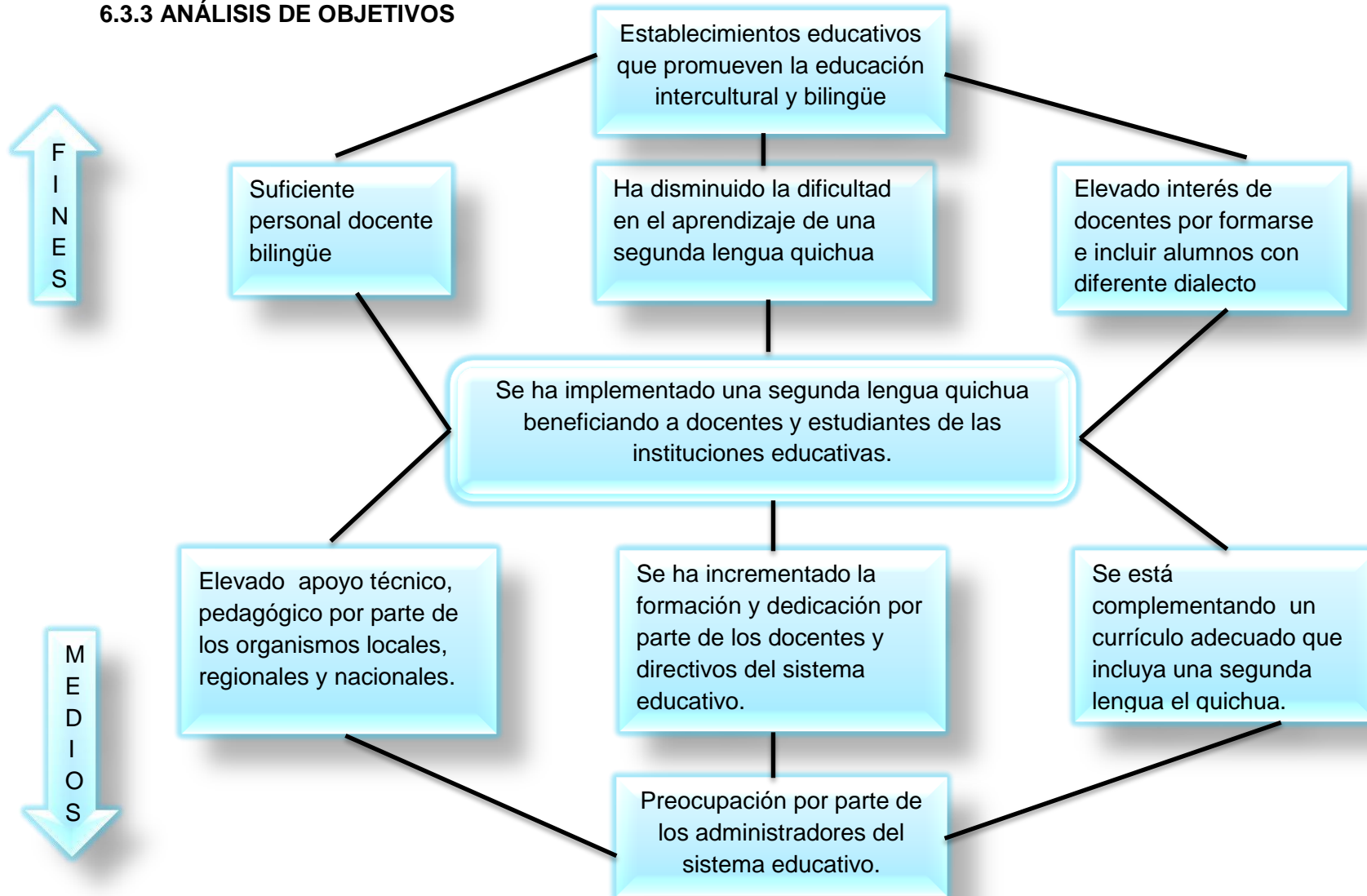
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y utilizar la nueva Ley de Educación respetando intereses y obligaciones a las cual se deben acoger los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco conocimiento la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer a profundidad la Ley Orgánica de Educación Intercultural y bilingüe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de socialización de la ley de educación intercultural y bilingüe.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner en práctica las diversas técnicas métodos, procedimientos y habilidades de un docente innovador y participativo en Proyectos de investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca participación en proyectos de investigación e innovación educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducir investigaciones relacionadas a su labor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de tecnología y medios de comunicación en el sector rural que faciliten la investigación</li> </ul>

<p><b>EMPLEADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el trabajo en equipo en las instituciones educativas.</li> <li>• Capacitación en una segunda lengua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca participación de proyectos curriculares en equipo.</li> <li>• Deficiente asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación e integración de docentes en círculos de estudio para realizar trabajos en equipo.</li> <li>• Evaluar y redactar informes de retroalimentación en la práctica educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de comunicación entre titulados y docentes para trabajar en equipo.</li> <li>• No asistir a cursos de formación, capacitación y actualización, así como de aprendizaje de una segunda lengua(quichua)</li> </ul>
---------------------------	---	--	--	---

### 6.3.2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA



### 6.3.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS



### 6.3.4 ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS

<b>CATEGORÍAS VARIABLES DE ANÁLISIS</b>	<b>ESTRATEGIA 1</b>	<b>ESTRATEGIA 2</b>	<b>ESTRATEGIA 3</b>	<b>ESTRATEGIA 4</b>
	Acuerdos de responsabilidad y participación de titulados/empleadores en la participación en cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua.	Seguimiento y control de la participación de cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua.	Plan de capacitación de una segunda lengua quichua dirigida a titulados y empleadores.	Evaluación continúa de metas alcanzadas.
Costo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo
Probabilidad de éxito	Alto	Alto	Alto	Alto
Costo / Beneficio	Alto	Alto	Alto	Alto
Riesgo social	Pequeño	Pequeño	Pequeño	Pequeño

## 6.4 PLAN DE ACCIÓN

### 6.4.1 MATRIZ DE MARCO LOGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se está mejorando la calidad de educación gracias a la participación de los titulados y empleadores en cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha mejorando la calidad de educación gracias a la participación de los titulados y empleadores en cursos de aprendizaje de una segunda lengua quichua en un 80% según los resultados obtenidos del último seguimiento realizado en lo referente a organización y rendimiento académico de los alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las estadísticas arrojadas en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a titulados y empleadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunidad educativa comprometida a implementar una segunda lengua quichua.</li> </ul>
<p>PROPÓSITO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha implementado una segunda lengua quichua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Están mejorando de un 65% a un 85 % la</li> </ul>	<p>Encuestas aplicadas a titulados y empleadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maestros participativos y</li> </ul>

beneficiando a docentes y estudiantes de las instituciones educativas.	participación de titulados y empleadores en cursos de aprendizaje en una segunda lengua		predispuestos al cambio para mejorar la calidad de educación.
<p><b>COMPONENTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevada utilización de métodos, técnicas y procedimientos para formar y capacitar docentes en una segunda lengua.</li> <li>• Se está aplicando la ley intercultural y bilingüe por parte de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha elevado de un 50 a un 80% el nivel de capacitación de los docentes en una segunda lengua quichua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la autogestión a Instituciones correspondientes para acceder a cursos de formación continua en una segunda lengua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pleno cumplimiento de compromisos adquiridos a través de instituciones como: La dirección zonal de educación, gobierno de turno etc.</li> </ul>
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>1. Seminario Taller sobre una segunda lengua quichua</p>	<p><b>PRESUPUESTO</b></p> <p>\$100.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto</li> <li>• Programación</li> <li>• Convocatorias</li> <li>• Lista de asistencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Dirección Zonal presupuestará partidas para la capacitación de</li> </ul>

2. Círculos de estudio entre titulados y empleadores sobre la práctica de la lengua quichua	\$50,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibos facturas</li> <li>• Boletos de transporte</li> <li>• Apoyo logístico</li> </ul>	docentes.
3. Taller sobre la socialización sobre la ley intercultural y bilingüe.	\$100,00		• Gestionar a diversas instituciones, ONG'S gobiernos parroquiales para financiar transporte y alimentación de docentes del sector rural involucrados.
4. Acompañamiento y seguimiento de la Dirección y Supervisión Zonal.	\$ 50,00		
TOTAL	\$ 300,00		



## 6.5 RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
1. Se mejoró de un 40% a un 80% la participación de titulados y empleadores talleres de una segunda lengua quichua.	1. Seminario Taller sobre métodos y técnicas de investigación.	1. Acuerdos de responsabilidad y participación en talleres de una segunda lengua quichua entre docente y empleador.	Seguimiento y control de metas alcanzadas.	TOTAL \$ 300,00	Fecha de Inicio Agosto del 2013.  Fecha de Finalización Agosto 2014.
2. Se ha elevado de un 35% a un 70% las reuniones entre docentes y empleadores para la planificación e innovación de conocimientos sobre la segunda lengua quichua.	2. Círculos de estudio entre titulados y empleadores sobre inclusión de una segunda lengua quichua.	2. Seguimiento y control de los docentes que participan en el aprendizaje de una segunda lengua quichua entre docentes y empleadores.			

<p>3. Se ha incrementado de un 50% a un 95% la utilización de métodos, técnicas y procedimientos para formar docentes en una segunda lengua.</p> <p>4. Se ha elevado de un 30% a un 60% el seguimiento y control de la Dirección Zonal y Supervisión de Educación.</p>	<p>3. Taller sobre la utilización de métodos, técnicas y procedimientos para formar docentes en una segunda lengua.</p> <p>4. Acompañamiento y seguimiento de la Dirección y Supervisión Zonal</p>	<p>3. Plan de capacitación de procedimientos, métodos y técnicas para formar y capacitar docentes en una segunda lengua quichua.</p> <p>4. Evaluación continua de metas alcanzadas</p>			
--	--	--	--	--	--

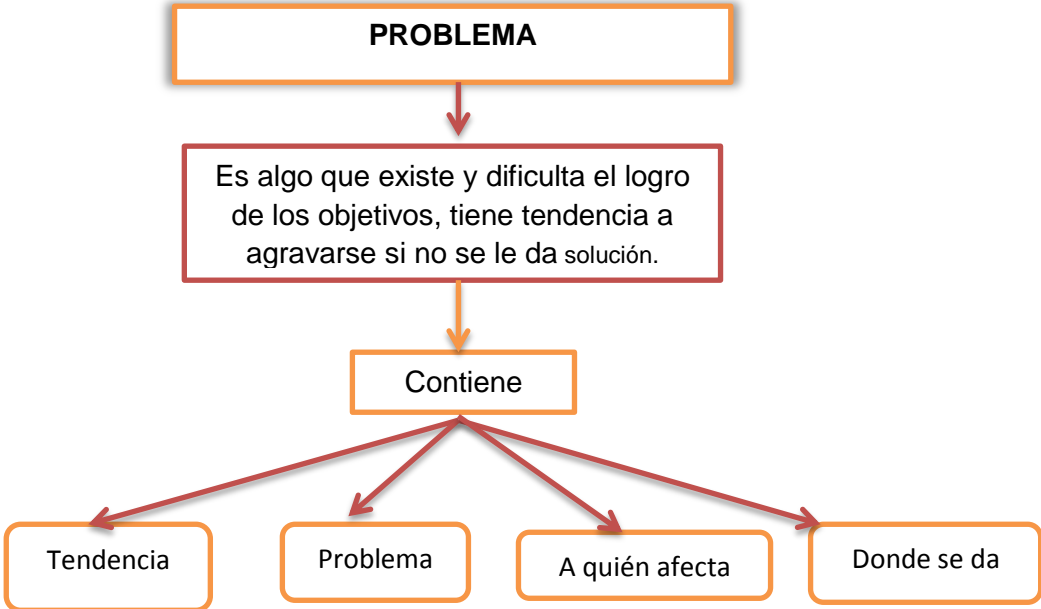
## 6.6 BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

Crespo, Marco. (2011), Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico.  
Recuperado [www.eumed.net/libros/2013/575](http://www.eumed.net/libros/2013/575)

Red Alma Mater (2011) Power Point de síntesis  
Recuperado [http://www.MARCO\\_LOGICO.Tesis.CC-EE.junio\\_2013.ppt](http://www.MARCO_LOGICO.Tesis.CC-EE.junio_2013.ppt)

Torres, Luís. (2007), Derecho a una educación de calidad. Orientaciones metodológicas didácticas.

6.7 ANEXOS DE LA PROPUESTA.



## 7. BIBLIOGRAFÍA

Albornoz, O. (1997). La Cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe de la Universidad Central de Venezuela. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009). Los procesos de la inserción laboral de los Titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Madrid: Orense.

Arnaut, A. (2003). El sistema de formación de los maestros en México. Continuidad reforma y cambio. México: DR Secretaria de la Educación Pública.

Ávalos, B. (2009). La Inserción profesional de los docentes. Madrid: ANECA.

Ávalos, B. (2009). La Inserción profesional de los docentes. (p. 45-46)

Bacáicoa Ganuza, Fernando; Martín González, Pedro. (1999). El Profesor Consultor. Un profesional de apoyo en los centros escolares del país Vasco.

García, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria.

León, Mauricio. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la Juventud del Ecuador. Quito, Ecuador. Edición FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana.

Loei. (26 de julio del 2012). Segundo suplemento registro oficial N° 754.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. [En línea]. Disponible en: <http://www.educación.gob.ec/genralidades-pes.htm>.

Muñoz, F.I. (1999). Responsabilidad social, profesionalidad y formación inicial en la docencia universitaria. Revistas interuniversitarias de formación del profesorado, (34) 123-132.

Sánchez, Verónica. (2013). Trabajo de fin de Titulación. Loja, Ecuador. UTPL

Vaillant, D. (2009). Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado.71 (1), 15-16.

Weller, J. (2006). Inserción Laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias. México: Redetis.

## **8. ANEXOS**

**ANEXO 1: Ficha de contacto para titulados/ empleadores**

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



**ANEXO 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.**

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

**CODIGO 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 de Ciencias de la 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 de 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 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
5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE UD OBTUVO EL BACHILLERATO.

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

6.1	6.2	6.3
PREGRADO	POSGRADO	NINGUNO

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL DONDE SE ENCUENTRA

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPM mención Educación Básica	
7.2	Trabajando en un puesto <b>no</b> relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPM mención 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 UD NO EJERZA LA DOCENCIA INDIQUE LA RAZÓN:
10. ¿QUE 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 CUANTOS AÑOS A TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

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

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” (ítems 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						
Partida fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato Laboral Tiempo Parcial(2 a 7horas diarias)	Contra to laboral a prueba (3 meses )	Contrato Laboral Indefinido	Contrato laboral temporal(máximo 6 meses)	Contrato laboral remplazo (por el tiempo que dure el remplazo

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fisco mision al	particu lar	munici pal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO /UNIVERSIDAD INDEIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE
17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES(1° a décimo año de Ed. Básica)

1°.	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10o	No Aplica

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

19. QUE 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	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				

TITULADO

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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a)

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACION
4 MUCHO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

- Marque con un círculo del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia 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 marcando con letras(a, b, c, d,e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y Ud. la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

## INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

**CODIGO DEL DOCENTE**

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

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

CODIGO 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):

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 Ud. 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:

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

- Marque con un círculo del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia 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 marcando con letras(a, b, c, d,e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y Ud. la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

## INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CODIGO DEL DOCENTE

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

**ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS**

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

.....

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

.....

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

.....

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

.....

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

.....

### **ANEXO3: Evidencias fotográficas.**

**Fotografía de la Lic. Yoise Romero escuela “Jambeli” Órganos Pindal.**



**Fuente:** Foto a titulada.

**Tomada por:** Favio Sánchez.

**Fotografía de la Mgs. Carmen Muñoz escuela “Jambeli” Órganos Pindal.**



**Fuente:** Foto a empleadora.

**Tomada por:** Yolanda Moreno.

**Fotografía de la Lic. Estela Rueda escuela “Barón de Humbolth” Mangahurco Zapotillo.**



**Fuente:** Foto a titulada.

**Tomada por:** Favio Sánchez.

**Fotografía de la Lic. Rómulo Aponte escuela “Barón de Humbolth” Mangahurco Zapotillo.**



**Fuente:** Foto a empleador.

**Tomada por:** Favio Sánchez.



**Fotografía de la Lic. Edwin Ruíz Mangahurco zapotillo.**



**Fuente:** Foto a titulado.

**Tomada por:** Flavio Sánchez.

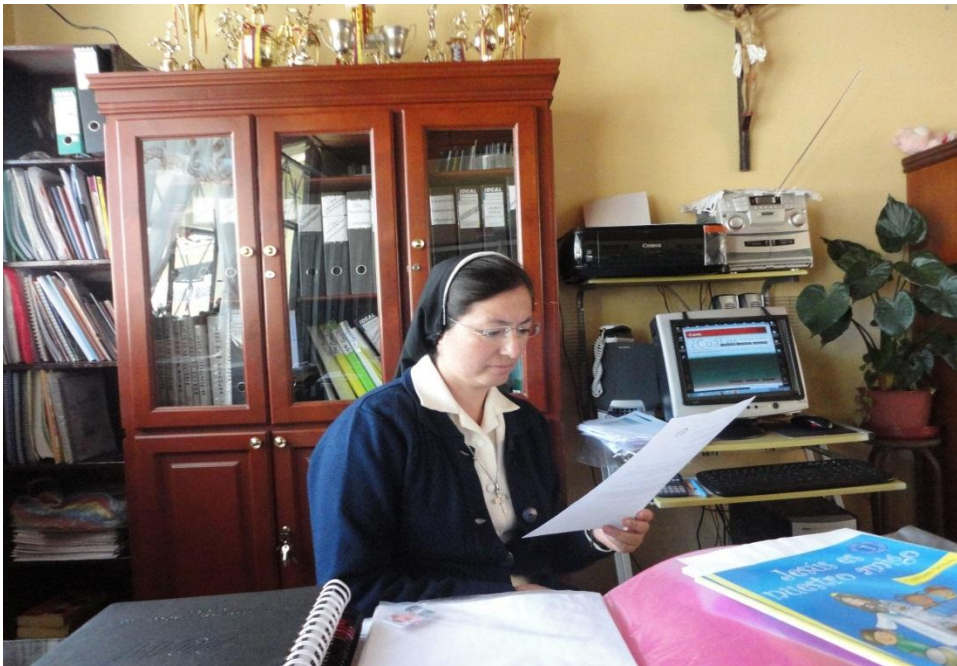
**Fotografía de la Lic. Saavedra Lida escuela “Balbina Moreno” Gonzanama.**



**Fuente:** Foto a titulado.

**Tomada por:** Yolanda Moreno.

**Fotografía de la Hermana. Maritza Salazar escuela “Balbina Moreno” Gonzanama.**



**Fuente:** Foto a empleador.

**Tomada por:** Ruth Magaly Gómez Gómez.

**Fotografía de la Lic. Yonny Salazar escuela” Luis Felipe Borja” Paletillas Zapotillo.**



**Fuente:** Foto a titulado

**Tomada por:** Favio Sánchez.



**Fotografía del Lic. Rey Wilmer escuela” Luis Felipe Borja” Paletillas Zapotillo.**



**Fuente:** Foto a empleador

**Tomada por:** Favio Sánchez

**Fotografía de la Lic. Fátima Salcedo Unidad Educativa Particular “La Inmaculada” Loja.**



**Fuente:** Foto a titulado

**Tomada por:** Fabián Gómez

**Fotografía de Sor. Ana Bravo Unidad Educativa Particular “La Inmaculada” Loja.**



**Fuente:** Foto a empleador.

**Tomada por:** Fabián Gómez.

**Fotografía del Lic. Pablo Salinas Loja.**



**Fuente:** Foto titulado.

**Tomada por:** Favio Sánchez.



## Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)



UNERVISAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA



*La Universidad Católica de Loja*

### Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lic.

**TITULADA/O DE LA UTPL.**

En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

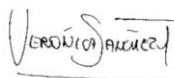

Tuve el honor de conocerle y trabajar junto a usted ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerle de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) el cuestionario que le va a proporcionar la egresada-investigadora portadora de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados (as) de Modalidad Abierta, de Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es: **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe recalcar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

COORDINADORA DE TITULACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**UNERVISAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Lic.

**DIRECTOR/A...**

En su despacho

De mi consideración

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

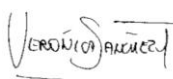

Asi mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que la señorita María Yolanda Moreno Ríos, Egresada de la Modalidad Abierta de la UTPL, portadora de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. La egresada-investigadora debe aplicar un instrumento que es:

A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.; y, B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL. Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el inventario de tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del docente titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los encuestadores desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;

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

CÓDIGOS DE PROVINCIAS	
<u>CÓDIGO</u>	<u>PROVINCIAS</u>
<u>12</u>	provincia de Loja

INVESTIGADOR				
Código	Cedula	Apellido Nombre	Centro	Provincia
<b>138</b>	1103797773	Gómez Gómez Ruth Magaly	Macará	LOJA

INVESTIGADO		
N°	Cedula	Apellidos Nombres
<b>1012</b>	1103449268	Romero Pinzón Yoise Dolores
<b>1013</b>	0703500884	Rueda Aponte Estela Yojani
<b>1014</b>	1104023104	Ruiz Cacay Edwin Patricio
<b>1015</b>	1101952511	Saavedra Rodríguez Lida María
<b>1016</b>	1102918818	Salazar Chuquimarca Yonny Janeth
<b>1017</b>	1101927968	Salcedo Loaiza Fátima Consuelo
<b>1018</b>	1104282429	Salinas Ludeña Pablo Javier