



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTOR:** León León, René Eleuterio

**DIRECTORA:** Loyola Román, Zoila Isabel, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO YANTZAZA

2013

## **CERTIFICACIÓN**

Doctora

Zoila Isabel Loyola Román

**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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación León León René Eleuterio; 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 del 2013

f) .....

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo León León René Eleuterio, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) .....

León León René Eleuterio

190034222-9

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar el presente trabajo de fin de titulación a Dios, ser supremo que ilumina mi vida; a mis padres, por darme el existir; a mi esposa, ser terrenal fuente inagotable de inspiración y amor; a mis hijos, símbolo de abnegación y quimeras por cumplir. Todo el esfuerzo dedicado al presente trabajo lo hice pensando en ellos, me motivaron y fueron el motor en mis estudios hasta plasmar en realidad un caro anhelo.

**René E. León L.**

## **AGRADECIMIENTO**

Es uno de los mejores motivos para dejar constancia de mi profunda gratitud primeramente a Dios, dador de vida; a la Dra, Zoila Isabel Loyola Román, Directora del Trabajo de Fin de Titulación por la debida orientación, sus aportes, comentarios y sugerencias durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A todos los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja por su loable tarea y buenas enseñanzas, con ello han sabido dejar profundas huellas en mi calidad de estudiante; docentes que sin escatimar esfuerzos me guiaron por el mejor de los caminos, heredándome así “La educación”.

Además quiero dar gracias a todas las personas que me brindaron su apoyo y colaboración para que éste Trabajo de Fin de Titulación llegue a feliz término.

## **EL AUTOR**

## ÍNDICE

<b>Portada</b>	<b>i</b>
<b>Certificación</b>	<b>ii</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos</b>	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>v</b>
<b>Índice</b>	<b>vi</b>
Resumen	01
Abstract	02
Introducción	03
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	07
2. Metodología.	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	22
2.3. Preguntas de investigación	23
2.4. Contexto	24
2.5. Población y muestra	25
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	26
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	28
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	30
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	30
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la educación de modalidad abierta.	30
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	30
3.1.1.2. Edad	31
3.1.1.3. Sexo	32
3.1.2. Características académicas de los titulados	34

3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	34
3.1.2.2.	Tipo de educación.	35
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.	36
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	37
3.1.3.1.	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	37
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	38
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	39
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.	40
3.2.	Formación académica	42
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad aboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	42
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	45
3.3.	Valoración docente de la profesión	46
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	46
3.4.	Satisfacción docente	52
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	55
3.5.1.	Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado	55
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	61
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	63
3.5.4.	Participación de actividades académicas, normativas y administrativas del Titulado	66
3.5.5.	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	70
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	74
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	76
4.	Conclusiones y recomendaciones	79

4.1. Conclusiones	79
4.2. Recomendaciones	81
5. Propuesta de intervención: (tema)	82
5.1. Justificación	82
5.2. Objetivos	83
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico	83
5.3.1. Análisis de involucrados	83
5.3.2. Análisis del problema	84
5.3.3. Análisis de objetivos	85
5.3.4. Análisis de estrategias	85
5.4. Plan de acción (etapa de planificación)	86
5.4.1. Matriz del marco lógico	86
5.5. Resultados esperados	88
5.6. Bibliografía de la propuesta	90
5.7. Anexos de la propuesta	90
6. Bibliografía	92
7. Anexos	94
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	94
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	95
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	105
Anexo 4: Ficha de entrevista a los Directivos	117

## RESUMEN

Para el presente trabajo de investigación se tomó la muestra de 7 titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, que desempeñan sus actividades docentes en algunos cantones de la provincia de Zamora Chinchipe. Este trabajo permite a la Universidad realizar un seguimiento a profesionales formados por la institución y conocer sus características laborales.

Los métodos utilizados en la investigación fueron: analítico, inductivo – deductivo y estadístico; entre las técnicas: la síntesis, encuesta y entrevista, e instrumentos: encuesta a docentes e inventario de tareas del trabajo docente

La investigación pretendió conocer el nivel de ejecución de las tareas docentes en cuanto a la frecuencia de repetición, la importancia y el nivel de formación de los titulados y en base a los resultados realizar una propuesta de intervención educativa, la misma que consiste en “Las Tic’s como medio para la formación y actualización educativa de los titulados de la UTPL. Una alternativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente”.

Palabras claves: Inserción laboral, satisfacción docente, formación, requerimientos.

## **ABSTRACT**

For the present work of research for this research sample was taken seven graduates of the basic education private technical university of Loja, perform their teaching activities in some cantons province Zamora Chinchipe. This work allow to the university followed to by institution trained professional and know their characteristic.

The methods using in the investigation were: analytical, inductive, deductive and statistical, between the technics are: synthesis, survey, interviews, instruments, survey and inventory tasks teachers teaching work.

The investigation pretended to know the level of execution of the tasks teachers en terms of frequency of repetition, the importance and the level of training of graduates and based on the results, make a proposal for educational research the same that consisting in: The Tic's as means of training and educational upgrade UTPL graduates, an alternative to improve the quality of teachers professional performance.

Key words: Labor insert, educational satisfaction, formation, requirements.

## INTRODUCCIÓN

Para hablar de educación es necesario que la educación sea de calidad, que conduzca al ser humano al crecimiento personal y a la perfección misma, buscando seres humanos críticos y reflexivos, conscientes de sus propios actos. Para este fin el proceso educativo requiere de profesionales con una gran vocación por la docencia, actitud, aptitudes y responsabilidad, además de una formación académica sólida pero a la vez abierta al cambio y a los nuevos desafíos de la sociedad entera.

Las competencias adquiridas en el proceso de estudios universitarios deben ser demostrados por los egresados en la elaboración del Trabajo Final de Titulación; por tal motivo la Escuela de Ciencias de la Educación inicia un proceso de investigación que conduzca a una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

En el 2011 la investigación realizada por Cordero Alverca y Morocho Belezaca sobre el tema de “Situación Laboral de Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación” realizado en las ciudades de Zamora Y Guayzimi, tratan de auscultar la mención en la que obtuvieron su título, encontrando que el 100% del grupo investigado son de Educación Básica y están insertados en el campo laboral. En cuanto a la investigación específica de la mención de Educación Básica es una continuación al proceso propuesto por la UTPL.

En este sentido la investigación realizada a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de Ciencias de la Educación mención Educación Básica período 2007 – 2012, es de gran importancia, este trabajo permite a la Universidad realizar un seguimiento a los profesionales formados por la institución, conocer si están inmersos en el campo laboral, bajo qué situación, así como determinar necesidades de formación requeridas por los directivos para un mejor desempeño profesional del titulado.

Para la realización del Trabajo de Fin de Titulación la universidad facilitó las fuentes de material bibliográfico, los instrumentos de investigación, información básica de los titulados a investigar, los cuadros generadores de tablas y gráficos, modelos de presentación de los trabajos, así como la tutoría correspondiente. En cuanto a las dificultades están: tiempo reducido para la elaboración del informe final, incumplimiento de cronograma, búsqueda de titulados, tutoría presencial para la revisión del trabajo final, tiempo limitado para las correcciones.

Entre los objetivos propuestos para el presente Trabajo de Fin de Titulación tenemos:

Objetivo General:

- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad técnica Particular de Loja.

Objetivos específicos:

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para el cumplimiento de los cuatro primeros objetivos específicos se realizará un contraste de los resultados obtenidos en la aplicación del inventario de tareas de los docentes, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, luego de la tabulación y análisis respectivo; mientras que la propuesta se realizará luego del análisis de los diferentes aspectos contemplados en el inventario de tareas de los docentes, se tomará en cuenta los porcentajes más bajos observados en los respectivos gráficos.

La estructura del trabajo de Fin de Titulación contiene: Capítulo I.- Resumen del Trabajo Final; Capítulo II.- Abstract; Capítulo III.- introducción; Capítulo IV.- Síntesis del Material Bibliográfico, donde encontramos temas sobre las competencias, la inserción laboral de docentes noveles; necesidades de formación de los docentes, estándares de calidad educativa, políticas y proyectos de inserción para jóvenes en el ecuador; Capítulo V.- Metodología, el presente trabajo de investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa y

cualitativa, las técnicas utilizadas fueron síntesis, encuesta, entrevista y análisis, logrando realizar 100% el trabajo investigativo a los titulados; Capítulo VI.- Interpretación, análisis y discusión de resultados, una vez analizada la información de campo se concretó la propuesta de intervención; Capítulo VII.- Conclusiones y Recomendaciones; Capítulo VIII.- Propuesta de Intervención, tema Las Tic's como medio de formación y actualización educativa de los titulados de la UTPL como alternativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente; Capítulo IX.- Bibliografía; y, Capítulo X.- Anexos.

La investigación permitió conocer los problemas y necesidades individuales de los docentes y de esta forma realizar una propuesta de intervención, en este caso la necesidad de los titulados gira en torno a la capacitación ya que debido a varios factores no asisten a los cursos de capacitación de formación y actualización dictados por empresas u organismos particulares, frente a esta necesidad se plantea la propuesta "Las Tic's como medio para la formación y actualización educativa de los titulados de la UTPL como alternativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente", los temas propuestos para llegar a los titulados son: detección de problemas de aprendizajes, las inteligencias múltiples y desarrollo personal. Los objetivos planteados para dar solución a las necesidades de los titulados son 100% ejecutables, basándose en la tecnología para transmitir información importante para el desempeño profesional docente, siendo de esta manera los objetivos fueron detectar y solucionar problemas de aprendizaje en los estudiantes, conocer los nuevos enfoques educativos como una necesidad individual de los alumnos y desarrollar la autoestima en los titulados con miras a la superación. Por la importancia de los temas su cumplimiento está garantizado.

Al ser una investigación de gran importancia para la sociedad entera, invito a los estimados lectores a examinar las páginas del presente trabajo investigativo.

## CAPÍTULO I

## **1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)**

### **1.1. El debate sobre las competencias.**

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José M<sup>a</sup> Nyssen  
2009.

"Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen (2009) en su investigación sobre la educación superior y la relación existente en el mercado laboral en España, advierten la necesidad de que una persona debe poseer "competencias", es decir, habilidades coherentes a las actividades que van a desempeñar, una falta de cualificaciones formales lleva en la mayoría de los casos a la marginación laboral y social.

Según la definición del Consejo de Europa, la educación superior tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, para una vida como ciudadano activo, el desarrollo personal y el desarrollo de una base amplia y avanzada del saber. Por lo tanto a día de hoy, las personas deben elegir que estudiar, cuándo, dónde, con quien, por qué medios y para que fines personales, comunitarios y sociales; por otro lado el mercado laboral tenderá a valorar más diferentes elementos, como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de "competencias", manejo de sí mismo en distintas situaciones, redes sociales, familiaridad en el uso de tecnologías de información e idiomas.

Alonso et al. (2009) nos dice "hay una desconexión muy grande entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, reflejadas en el perfil de salida de los estudiantes y los requerimientos de las empresas". Esto se evidencia en el discurso actual que tienen los empleadores sobre los nuevos profesionales, no tienen la suficiente experiencia por lo tanto no existe un desempeño óptimo en su puesto de trabajo.

"La sociedad reclama a la universidad del futuro una participación activa en sus procesos y advierten que su acción no debe limitarse a la transmisión del saber sino a generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno" según la ley orgánica 4/2007, citada por Alonso et al. (2009).

Con lo anotado en los párrafos anteriores se vislumbra la dificultad que tienen los estudiantes universitarios para ingresar a laborar, ya no es necesario solamente tener el título profesional ya que no asegura la obtención y el mantenimiento de un trabajo, para ello se debe tener ciertas habilidades, más aún cuando hoy se puede fácil encontrar trabajo más fácilmente por medio de los conocidos, allegados, amigos y familiares.

Frente a este aspecto las Universidades juegan un papel importante, son ellas las que deben formar a la nueva sociedad brindándoles oportunidades de vincularse al mundo laboral, salir de las aulas e incluir dentro de su malla curricular aspectos vinculantes a las plazas laborales para los cuales se están preparando sería el comienzo de una nueva generación; de ahí que el joven profesional necesita más que conocimientos actitudes, buena voluntad, capacidad de liderazgo, iniciativa, inteligencia emocional, entre otras.

Las universidades deben formar a sus futuros profesionales para desempeñarse en sus puestos de trabajo inmediatamente después de concluir con sus estudios, esto demanda de los recién graduados el dominio de ciertas competencias que vayan acorde a las labores en las empresas de acuerdo a sus requerimientos.

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

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación  
2009

El proceso de inserción laboral de los titulados en España es complicado debido a la inmensa brecha que existe entre la preparación académica y el mercado laboral que requiere de profesionales flexibles y con nuevas habilidades.

Al finalizar los estudios universitarios aparecen determinadas situaciones y circunstancias personales que separan a la universidad y el mercado laboral, entre ellas podemos anotar la ansiedad por desempeñar correctamente el trabajo, la formación teórica y desconocimiento de las tareas específicas de la profesión, la falta de confianza en sí mismo para ejercer la profesión, además, podemos apreciar que la edad es un factor percibido como una ventaja para los jóvenes, a mayor edad menos posibilidades para la inserción laboral.

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2009) las personas en sociedades basadas en economías de mercado frente al empleo tienen que considerar varios factores como la teoría del capital humano que considera que la formación es una inversión con costes directos e indirectos, los modelos de selección que utilizan los empleadores y la falta de información que las personas tienen sobre el contenido real de los puestos de trabajo.

La inserción laboral de los titulados universitarios se realiza en función de la carrera, el contexto geográfico, sexo y tipo de contrato; en cuanto a la carrera existe mayor empleabilidad en carreras técnico-experimental-sanitarias, que en otras; el 85% se emplean en el contexto geográfico de su provincia; en cuanto al sexo, ser mujer implica mayor tiempo y condiciones para la inserción; los titulados se inician con contratos temporales; a estos factores hay que agregar la experiencia laboral.

Hay que destacar que la inserción laboral de los titulados en España se realiza con mayor eficacia utilizando las redes sociales (conocidos, familiares, amistades...), realizar prácticas dentro del período de formación universitaria representan una posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales, cursar un máster y lograr una especialización, además de una buena decisión, actitud positiva y una buena entrevista. Los recursos institucionales ofertados por las universidades parecen no tener una incidencia significativa (ANECA, 2009).

En España el período de búsqueda de empleo dura más tiempo que el resto de países, desempeñan su labor bajo la modalidad de contratos y su salario es uno de los más bajos de la región; en los demás países de Europa los titulados poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

En la actualidad obtener un título no supone una ventaja para la búsqueda de empleo y aumento del salario; sin embargo es necesario que el titulado posea un cierto método de aprendizaje, de modo que resulte posible enfrentarse a situaciones nuevas con la seguridad de que será fácil aprender las nuevas formas de actuar; tener una apertura a diferentes campos del saber y de la práctica; cooperar con los demás potenciando el trabajo en equipo, estos aspectos permitirán afrontar con mayor facilidad la inserción laboral.

### **1.3. La inserción profesional de los docentes.**

#### **Avalos Beatrice**

2009

Según Avalos (2009) el contexto geográfico, sub-cultura y momento histórico es lo más importante que debe tomar en cuenta los profesores principiantes para afrontar su labor docente.

La inserción docente de los profesores principiantes significan una experiencia distinta, esto es de acuerdo al establecimiento en el que se tiene que desenvolver, debido en parte, a la población estudiantil a la que atiende, a los recursos que dispone la institución, a la carga horaria y funciones extra que debe desempeñar . A esto se agrega los distintos programas de reformas que suelen ser puestos en acción por las autoridades de alto nivel, sin dar el tiempo requerido por las escuelas para su eficaz implementación.

Por otro lado, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores resulta en una sobreproducción, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita el sistema educacional, convirtiéndose de tal forma en un problema que genera una escasa oportunidad de ingresar al sistema. Una vez dentro del sistema educativo la socialización de los nuevos profesores responden a la forma como receptan o no a esas políticas estatales y a las características de los distritos, de lo cual resultaría su identidad profesional.

Un factor que ayuda a una adecuada inserción profesional de los docentes es la formación de su identidad que se logra con el tiempo, a lo largo de la vida docente, ésta identidad muchas veces responde a referentes de otros profesionales con mayor experiencia observados en diferentes contextos. La identidad al respeto no es única sino que se la tienen que reconstruir en forma permanente, las nuevas competencias que los maestros deben adquirir día a día con la finalidad de dar respuesta a las demandas contextuales y diversas situaciones en el ámbito de la docencia así lo exigen.

Para finalizar, hay que recalcar que para lograr una adecuada inserción profesional de los docentes es necesario contar con políticas de acompañamiento profesional que satisfagan las necesidades de apoyo de los profesionales principiantes, el docente necesita un trato especial en cuanto a las responsabilidades, una carga docente más baja y algún tipo de

apoyo extra; como resultado de la aplicación de estas políticas se podrá minimizar la rotación y abandono de la docencia.

Estas políticas para acoger y acompañar a los docentes nuevos son las que deben ponerse en práctica previa planificación de las autoridades educativas de los diferentes niveles.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa.**

Ministerio de Educación de Ecuador

2012

La calidad hace referencia a los servicios que la institución puede ofrecer, a 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; esto implica tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos, sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética, entre otros.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, con características básicas: ser objetivos básicos comunes de lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Los estándares por un lado establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, debe establecer las acciones y planes de mejora necesarios.

Por otro lado, los estándares caracterizan a un docente de calidad al proveer de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes fomentando en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el bachillerato, contribuyendo, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

De igual forma los estándares buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, como también propician la calidad de la infraestructura en la que los estudiantes se desenvuelven.

Los estándares de infraestructura enuncian las condiciones que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos estándares se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos.

#### **1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.**

Vaillant Denise  
2009

Según Vaillant (2009) tras un estudio realizado por Mckinsey (2007), las diferencias entre los sistemas escolares, no se explican por el gasto educativo sino por el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

En América latina la situación es compleja debido a la inestabilidad de las autoridades educativas de primer nivel y la falta de continuidad en las políticas, a esto se le puede agregar el hecho de que son pocos los países que tienen definida una política en la materia, y que para ser funcionales deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido.

En cuando a la inserción a la docencia Vaillant (2009) sugiere que se deben considerar algunos aspectos, entre ellos la identidad profesional, considerada ésta desde el momento en que asume el rol de estudiante, continua durante su formación y se prolonga durante toda su vida; a la valoración de la docencia vista como un reconocimiento social; al proceso de aprender a enseñar y a las etapas de la vida profesional que cambian con el tiempo. Por lo tanto la inserción a la docencia es un proceso largo, lleno de tensiones y aprendizajes; el maestro principiante comienza a desarrollar su identidad de acuerdo a los contextos en los que se encuentra inmerso y resuelve sus problemas con gran estrés, muchos de ellos por ensayo y error. La confianza y respeto por sí mismo son condiciones para que el docente sea reconocido como tal por sus colegas, los padres y estudiantes.

En América latina son muy pocas las instituciones que desarrollan programas específicos para profesores principiantes. A fines de los 90, Cornejo (1999) citado por Vaillant identifica tres experiencias, una en Argentina con una propuesta de residencia de docentes; en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y en Chile con el proyecto de inserción profesional de recién titulados. Calvo (2006) citado por Vaillant manifiesta ese interés en Colombia, el proceso de acompañamiento a la inserción de los profesores principiantes está a cargo de docentes experimentados que actúan como tutores informales.

La iniciación a la docencia en América latina es un tema que no ha sido considerado como prioritario, sin embargo existe una práctica al respecto del modelo de “nadar o hundirse”, en el cual el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad, la institución no tiene ninguna responsabilidad con el docente. Aunque en menor proporción se pueda dar un acompañamiento al docente esta relación es espontánea.

En cuanto al tema de inserción en América latina, una de las alternativas podría ser una buena inducción con mentores que deben ser asignados en función de las necesidades específicas del maestro principiante; otros aspectos serían la participación en seminarios, la comunicación con los directivos y la planificación de las clases con otros profesores.

Finalmente se debe considerar que para transformar la escuela es necesario realizar reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y cultura de trabajo de los docentes, haciendo un análisis de las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

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

Mauricio León

(s/f)

En el Ecuador los jóvenes tienen grandes dificultades al momento de ingresar al mercado laboral debido a la inadecuada educación y cualificación, frente a un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que demanda de mano de obra calificada. A esto se agrega el hecho que ciertos grupos sufren discriminación en el mercado de trabajo (León).

Frente a esta creciente dificultad se crean algunas políticas de inserción laboral para la juventud que se sustentan en un conjunto de principios enmarcado en un enfoque de derechos basados en la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Según los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, deducen que la educación de los y las jóvenes no se ajusta a las demandas exigentes de los empresarios en el mercado, además existe poca experiencia laboral, escasa calificación para el trabajo. A pesar que los y las jóvenes tienen predisposición para adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual, en la búsqueda de empleo priman los contactos o palancas.

A estos aspectos anotados anteriormente se suma la práctica discriminatoria, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afros descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

A día de hoy existen compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador; lo ratifica la Constitución Política del Ecuador; ley de la juventud, dentro de los cuales se considera al trabajo como un derecho y un deber social, con ello se busca mejorar el empleo a corto y largo plazo con jóvenes con educación formal y/o como la formación laboral. Existen, el Programa de capacitación laboral, dirigido a jóvenes que tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral; Creación de oportunidades de empleo, que brindan a los jóvenes la posibilidad de emplearse y mejorar los ingresos; Programa de

apoyo a los micro emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial) que apoya el desarrollo de las iniciativas productivas de los jóvenes prestando atención a sus requerimientos; Programa de empleo emergente, que en el Ecuador no se hace visible por que no cuenta con programas de emergencia ni con seguros de desempleo; Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral que pretende eliminar prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado de trabajo para los jóvenes, indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales.

En este sentido el Ecuador ha emprendido el Fortalecimiento institucional, que se presenta con el gran objetivo de fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular.

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

Jürgen Weller

Marzo/2006

En su estudio Weller (2006), nos dice que la inserción laboral gira en torno al personal con mayores competencias, aun así los jóvenes que cuentan con mayor nivel de formación tienen dificultades para su inserción laboral debido a la escasa expansión de la actividad económica y exceso de personal.

Los jóvenes que logran ingresar al mundo laboral valoran fuertemente su trabajo y están predispuestos a explotar sus capacidades; sin embargo el desconocimiento del mundo laboral, de sus derechos, incumplimiento de las leyes y los bajos ingresos frente a sus expectativas los lleva a la frustración. El impacto psicológico para los jóvenes sería menor si durante el período escolar existiera un acercamiento a las empresas, se realizaran pasantías o vinculaciones directas a las empresas durante las vacaciones. En cuanto a las mujeres el problema es aún más grave que se complica con el bajo nivel de educación formal.

Un aspecto que genera gran impacto en los jóvenes es el nivel de educación y la necesidad de trabajar, lo que genera una dificultad en la persona que tiene que elegir cuál de las dos actividades es más importante, al final esto afecta directamente al rendimiento de ambos campos o uno en especial. Muchos de los jóvenes que habrían estudiado sienten una

enorme frustración al conocer que sus estudios son escasamente tomados en cuenta y que al momento de acceder a un empleo los amigos y los conocidos; es decir, las influencias personales y sociales juegan un papel muy importante al momento de encontrar trabajo, situación que se complica cuando las empresas o instituciones exigen una experiencia laboral que nadie se la quiere brindar y que en cierta forma las practicas realizadas en el período escolar no cuentan.

Una de las alternativas a la débil generación de empleo asalariado ha sido la participación de los jóvenes en micro y pequeñas empresas, las mismas que condicionan su supervivencia al nivel educativo y la experiencia laboral de los jóvenes.

Algunas de las tensiones que sufren los jóvenes para llegar a formar parte del mundo laboral son: la exclusión a causa de la edad, expresiones culturales, género, entre otros. En cuanto a estos factores, los jóvenes son más preferidos, pero sus expresiones culturales deben ir acorde a los principios de la empresa.

Finalmente la inestabilidad laboral presente en todos los ámbitos afecta a los jóvenes, ellos sienten la necesidad de un empleo e ingresos permanentes, haciéndose más visible cuando el joven decide formar una familia propia.

Frente a estas situaciones el joven debe demostrar ganas de trabajar, apariencia personal agradable, cierta experiencia en el cargo y conocer algo de idioma extranjero.

#### **1.8. Formación para la inserción profesional del profesorado novel de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación secundaria: hacia la reflexión desde la inducción y el soporte emocional.**

Carme **Negrillo** y Pilar **Iranzo**

**2009**

El éxito en la carrera docente se produce cuando existen programas de inserción profesional durante los primeros años, tiempo en el cuál los docentes deben acoplarse a los métodos institucionales. Los mentores saben que la identidad como docente se forma especialmente durante el primer año; los profesores que se inician en la actividad educativa deben adquirir conocimientos profesionales tan rápido le sea posible, para ello la etapa de inducción se

convierte en la más importante; al iniciar su actividad el docente trae su idea de enseñanza e imita conductas observadas a otros profesionales.

En este primer año, independientemente de la identidad que debe asumir el docente, debe afrontar otros problemas que tienen que ver directamente con el proceso educativo que se resume en mantener la disciplina, motivación, controlar las conductas disruptivas, distribución de tiempo y espacio en el aula, entre otros.

En América existen investigaciones de propuestas que dan importancia a los mentores como vías de apoyo para la inserción docente; mientras que en el ámbito europeo y español el profesor novel aprende a enseñar tomando en consideración las preocupaciones, necesidades y problemas de la etapa de inserción; proceso cognitivo, proceso sociocultural que genera en el docente su identidad profesional.

Los programas de inserción existentes en Europa, tiende a minimizar las dificultades que se presentan el nuevo docente y contribuye a una exitosa inserción laboral, de tal forma que facilitan la gestión del aula, la atención a la diversidad, promover prácticas educativas, desarrollar modelos de organización y funcionamiento del centro educativo, incentivar el trabajo en equipo, fortalecer la autoestima y el crecimiento personal.

Un estudio realizado por el programa de formación de profesorado novel “Comencem bē” afirma que los profesores noveles mostraban claramente mejores competencias y mejor desarrollo profesional inicial cuando provenían de centros que dispensaran una buena acogida y un adecuado acompañamiento inicial, así como que hubieran dispuesto alguna figura para guiarles y orientarles.

En su mayoría los profesores noveles reconocen pasar las primeras semanas por una fase emocional de impacto en las que predominan emociones intensas de inseguridad, preocupación, soledad o adaptación; una segunda fase emocional es la acomodación, en la que poco a poco se va adaptando a la nueva situación. El tipo de relaciones con sus colegas de centro es otro tipo de impacto que algunos de los profesores noveles consideran como difíciles, esto se da considerando la institución donde el docente desarrolla su trabajo.

Una inserción laboral exitosa es la formación del docente, considerada como la más importante actividad durante el primer año (Negrillo & Irazo, 2009).

Durante la transición de novel a profesional se constata un proceso de malestar que el docente debe afrontar de mejor manera.

Frente a lo mencionado en los párrafos anteriores se hace indispensable la existencia de tutorías, las mismas que se deben centrar en el máximo apoyo durante el primer trimestre, luego es necesario un acompañamiento menor el resto del año escolar (Negrillo & Irazo, 2009).

### **1.9. Haciéndose maestro: el primer año de trabajo de las maestras de Educación Infantil.**

Graciela Fandiño Cubillos e Inés Elvira Castaño Silva  
(2009)

La transición del rol de estudiante al de profesor se muestra como un proceso complejo para los recién titulados, es una etapa donde los noveles docentes realizan los esfuerzos necesarios para consolidarse como maestro dentro de su área, donde el principio de supervivencia caracteriza esta etapa al mismo tiempo que recibe un intenso aprendizaje de tipo ensayo – error.

Según Jordell (1987) son cuatro niveles de influencia los que participan en la socialización de los profesores principiantes: el nivel social, el nivel institucional, el nivel didáctico y el nivel personal; siendo el nivel didáctico los más sentidos por los principiantes en su primer año de trabajo (Marcelo, 1992; Jiménez 2005)

Una vez realizados los estudios universitarios el egresado se enfrenta a uno de los más grandes problemas “la consecución de empleo”, esto se debe a múltiples factores, como: falta de ubicación clara de la educación infantil en el sistema educativo, salarios bajos, poco reconocimiento de su trabajo profesional y atención a niños por parte de programas de madres comunitarias.

Una vez inmersas dentro del sistema laboral las maestras principiantes se enfrentan a varios problemas, los más notorios tienen que ver con la jornada escolar, los enfoques pedagógicos y la relación con los padres de familia. En cuanto a la jornada, esta se presenta como un problema serio debido a que como maestra tiene que estar frente al grupo todo el día y resolver situaciones espontáneas que se producen en los infantes, muy diferente a la

época de prácticas pre-profesionales; los enfoques pedagógicos dependiendo del tipo de institución varían siendo las escuelas públicas las que permiten una mayor autonomía, enfoques que se presentan como exigencias con las normas de control disciplinar, las formas de enseñar y la exigencia curricular; la relación con los padres de familia tienen que ver con la edad de los niños, los niños pequeños necesitan cuidado, mientras que los más grandes aprendizajes, para los maestros y maestras principiantes, los padres de los niños pequeños, especialmente los de sectores medios y altos, son sobreprotectores, en cuanto a los niños más grandes el problema principal es el de las expectativas de aprendizaje, las maestras se encuentran con que los padres tienen sus propias concepciones de lo que deben aprender.

El problema didáctico más vivenciado por las maestras principiantes llega a ser el enfrentamiento con los métodos tradicionales, sintiendo que hacen falta recursos didácticos para el buen desarrollo de sus actividades; otro problema tiene que ver con la edad de los niños y la falta de reconocimiento de su profesión.

A nivel personal las maestras se sienten satisfechas con su profesión; sin embargo, cuestionan las condiciones laborales e institucionales en las que se encuentran y que les hacen ver con cierta desesperanza su futuro profesional.

El ingreso al sistema laboral conlleva una serie de problemas que son asimilados por los profesores principiantes de diversas maneras, dependiendo de su personalidad, de su forma de enfrentarse al mundo del trabajo y, sobre todo, de la institución educativa a la que ingresa, poniendo aquí en juego sus habilidades sociales.

#### **1.10. Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL.**

Coronado Zambrano Carla Ivone,  
Manta – Ecuador, noviembre 2010 – mayo 2011

El mercado laboral actual demanda de procesos previos para poder llenar vacantes de diferente índole. Luego de la graduación, el profesional comienza su vida laboral y debe contar con características y competencias basadas en el autoconocimiento y auto

aceptación, aprender a construir sus proyectos, mejorando su capacidad de tomar decisiones, elaborando un plan que refleje su identidad.

En nuestro país buscar la profesionalización se ha convertido en una imperiosa necesidad, tener un título puede significar la gran oportunidad de ser tomado en cuenta para desempeñar un puesto laboral o al menos ser catalogada como apta para el puesto, más aún si tiene experiencia y habilidad para manejar las relaciones sociales (Coronado, 2012); las maestrías y el Phd son un valor agregado para quienes buscan empleo.

Para que el proceso de inserción se dé con éxito, el joven adulto recién graduado, debe iniciar su vida laboral con ciertas competencias que nacen en sí mismo, tratando de mejorar sus capacidades que finalmente formaran su identidad. Sería razonable después de haber estudiado el recién graduado trabaje en áreas afines aunque no cuente con la mínima experiencia.

Según Coronado (2012) las universidades americanas, europeas, anglosajonas, forman a sus estudiantes a través del continuo medio de investigación profunda, mientras que en Latinoamérica se desarrolla con la influencia teórica de Europa y Estados Unidos. En el Ecuador la psicología es reciente y los puestos laborales para un psicólogo son muy reducidos, especialmente en el sector público, existiendo algunos puestos en el área de salud mental apoyados por organismos internacionales; en cuanto a los campos de acción del Psicólogo son diversos, tenemos así: ámbito clínico, educativo, organizacional, últimamente psicología comunitaria, social, de la emergencia y jurídica.

En el estudio realizado por Coronado (2012) del 100% de la población investigada, el 50% trabaja en actividades relacionadas con la psicología, el 30% se desarrolla en otras áreas y el 20% no labora. Como un aspecto particular se encontró que el 80% de los investigados desea especializarse en ramas afines a la psicología, lo que advierte la necesidad de seguirse preparando en posgrados especialmente en psicología clínica, psicología organizacional y educativa; además se observa la satisfacción personal de los ex – alumnos con la formación recibida por parte de la UTPL; en cuanto a la inserción laboral se puede decir que es efectiva en el 50%.

## **CAPÍTULO II**

## **2. Metodología**

### **2.1. Diseño de investigación.**

El presente trabajo de investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa, por cuanto permitió conocer las características laborales de cada uno de los titulados de Educación Básica de la UTPL, se logró establecer niveles de participación, e inserción en el campo docente, así como, sus niveles de formación académica.

Al tratarse de una investigación de campo se realizó las visitas directamente a las personas en su lugar de residencia y/o trabajo, previo al contacto por vía telefónica y correo electrónico, de esta manera se logró obtener la información requerida para luego ser tabulada, cuantificada y finalmente interpretada y analizada.

### **2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **2.2.1. Métodos.**

Los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron: el método analítico; el método inductivo – deductivo y el método estadístico.

**Método analítico.**- Permitted distinguir los elementos básicos de la investigación, encontrar las relaciones, sumisiones y articulaciones entre sí.

**Método inductivo - deductivo.**- Facilitó un proceso de estudio de cada uno de los elementos básicos de la investigación y obtener conclusiones particulares. El método fue útil para realizar la interpretación de los resultados.

**Método estadístico.**- Este método sirvió para medir matemáticamente los elementos básicos de la investigación, permitió realizar la tabulación de los datos y representar gráficamente los resultados, permitiendo de esta forma hacer ecuánime la información recogida.

### **2.2.2. Técnicas.**

**Síntesis:** los artículos científicos recomendados por la UTPL y los de opción personal fueron estudiados y sintetizados por los investigadores.

**Encuesta:** fueron aplicadas a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. Quienes colaboraron con la información correspondiente.

**Entrevista:** aplicada a los directivos para conocer las competencias requeridas por los profesionales al momento de la contratación.

**Análisis:** los datos obtenidos fueron analizados en forma cualitativa y cuantitativa.

### **2.2.3. Instrumentos.**

Los instrumentos utilizados en ésta investigación sirvieron para conocer datos generales de los titulados y empleadores/directivos, como también conocer las actividades que realizan los docentes; este instrumento “inventario de tareas” tuvo un pilotaje, luego fueron adaptados y validados por el equipo coordinador del Programa Nacional de Investigación de la UTPL.

- Ficha inicial de contacto
- Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Inventario de tareas del Trabajo Docente, aplicado a empleadores/directivos y titulados.
- Entrevista dirigida a los empleadores/directivos.

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

Las preguntas para la investigación fueron formuladas por el equipo coordinador del Trabajo de Fin de Titulación de la UTPL, luego de realizar un pilotaje previo se reformulo el cuestionario a ser aplicado a la población de titulados. El tipo de preguntas que se utilizó fueron de tipo abiertas y opciones múltiples en cuanto a las características laborales del

docente profesional los docentes y tipo cerradas con opciones múltiples en el inventario de tareas del trabajo docente, aquí tenemos algunas de las preguntas realizadas:

Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja el titulado

- Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja el titulado
- Número de teléfono
- Edad
- Sexo
- Sostenimiento y educación del colegio donde obtuvo el bachillerato
- Títulos universitarios obtenidos
- Situación laboral en la que se encuentra
- Número de años que ejerce la profesión docente
- Razón por la que no ejerce la docencia
- Realiza otra actividad económica que represente un ingreso para el hogar
- Cuántos años ha trabajado en cada nivel de formación
- Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja
- Cargo actual dentro de la institución educativa o empresa
- Tipo de contrato laboral que posee y sostenimiento del establecimiento educativo
- Asignatura que imparte como profesor de bachillerato o universidad
- En que años de enseñanza general básica imparte clases
- Cuál es una opción de trabajo con su título profesional docente
- Escala de satisfacción
- Inventario de tareas del trabajo docente.

#### **2.4. Contexto.**

Para visitar personalmente a los titulados de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica y a empleadores/directivos, se tuvo que recorrer prácticamente la provincia de Zamora Chinchipe, ya que los titulados se encuentran laborando en lugares dispersos, de tal forma que se viajó desde Zumbi hasta Yantzaza, Zamora, Nuevo Quito, Zurmi, Yacuambi, Nuevo Paraíso, Zumba y San Andrés, el tiempo que se recorrió en bus, fue desde 10 minutos hasta 12 horas.

Los centros educativos donde laboran cuatro de los titulados son centros de Educación Básica incompletos, ya que en ninguno existe el 8vo, 9no y 10mo grado; un titulado trabaja

en una Unidad Educativa que tiene dentro del mismo centro hasta 3er año de bachillerato; y, dos titulados trabajan en puestos no relacionados con la docencia.

## 2.5. Población y muestra.

**Población.-** La investigación se realizó a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores/directivos.

**Muestra.-** De la población de maestros titulados, todos los siete fueron encuestados, de acuerdo a la nómina establecida por la UTPL, para cada uno de los investigadores.

### TITULADOS

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Código</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Lugar</b>
Carmen Dolores Cartuche Sarango	2424611761	Docente	Moradillas (28 de Mayo)
Rosa Fermina Castillo Merino	2424611762	Directivo	El Chorro (Chinchipe)
Julyana Ivón Cevallos Lima	2424611763	Docente	Nuevo Quito (Paquisha)
Walter Leonardo Chamba Jaramillo	2424611764	Docente	Yantzaza (Yantzaza)
Francisco Efrén Cordero Carrión	2424611765	Administrativo	Zurmi (Nangaritza)
José Edgar Cueva Jumbo	2424611766	Docente	Nuevo Paraíso (Nangaritza)
Rosario Magali Cueva Vélez	2424611767	Docente	San Andrés (Chinchipe)

Se logró encuestar a los 7 titulados propuestos por la UTPL, los mismos que en la actualidad se encuentran dispersos en los diferentes cantones de la provincia de Zamora Chinchipe, 5 de ellos se encuentra desempeñando la labor como docente en establecimientos de tipo fiscal y Fiscomisional; los dos titulados restantes cumplen funciones administrativas y directivas

### DIRECTIVOS

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Código</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Lugar</b>
Segundo José María Puglla Cango	24246D1761	Supervisor Zonal de Educ.	Zamora (Zamora)
Blanca Fadua Pérez Pérez	24246D1762	Técnico Distrital MIES	Zamora (Zamora)
Melva Irene Calva Jima	24246D1763	Directora Escuela	Nuevo Quito (Paquisha)
Olga Susana Zaldumbide Pinto	24246D1764	Directora Unidad Educ.	Yantzaza (Yantzaza)
Francisco Efrén Cordero Carrión	24246D1765	Presidente GAD	Zurmi (Nangaritza)
Juan Pedro Calva Hidalgo	24246D1766	Supervisor Zonal de Educ.	Yantzaza (Yantzaza)
Segundo Pedro Jima Masache	24246D1767	Director Escuela	San Andrés (Chinchipe)

De igual forma los directivos fueron visitados en su lugar de trabajo, ubicados en la ciudad de Zamora y Yantzaza, Nuevo Quito, San Andrés y Zurmi, sectores lejanos a los que se tuvo que llegar.

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

### **2.6.1. Talento humano.**

Entre los recursos humanos utilizados tenemos:

- 7 titulados de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, período 2007 – 2012.
- 7 Empleadores/directivos donde trabajan los titulados investigados.
- 1 Tutor de tesis.
- 1 Investigador

### **2.6.2. Institucionales.**

- Escuela Bilingüe Manuel Gualán, comunidad de Moradillas, cantón 28 de Mayo.
- Centro Infantil del Buen Vivir CIBV, parroquia el Chorro, cantón Chinchipe.

- Centro de Educación Básica Vicente Rocafuerte, parroquia Nuevo Quito, cantón Paquisha.
- Unidad educativa Juan XXIII, parroquia de Yantzaza, cantón Yantzaza.
- Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Zurmi, cantón Nangaritza.
- Centro de Educación Básica Teniente Segundo Quiroz, parroquia Nuevo Paraíso, cantón Nangaritza.
- Escuela “Benjamín Carrión”, parroquia San Andrés, cantón Chinchipe.

### **2.6.3. Materiales.**

- Computadora portátil.
- Cuestionarios.
- Cámara fotográfica.
- Carpetas.
- Cuaderno de apuntes.
- Esferográficos
- Lápiz 2B
- Borrador
- Anillados.
- Internet.
- Guía didáctica
- Teléfono

### **2.6.4. Económicos.**

Hojas impresas	\$ 50,00
Anillado y Cd.	\$ 6,00
Fotocopias	\$ 20,00
Útiles de oficina	\$ 20,00
Teléfono	\$ 1 8,00
Internet	\$ 30,00
Servicios profesionales de informática	\$ 75,00
Transporte	\$ 80,00
Alimentación	\$ 65,00
Pago tasa verificación de expediente	\$ 220,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 584,00</b>

## 2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

El proceso investigativo se inició con el planteamiento del tema: **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**. Para ello se recibió la asesoría presencial del equipo planificador del Programa Nacional de Investigación, así como también de la tutora de grupo, de la guía de Trabajo de Fin de Titulación, y la información recibida a través del EVA.

Posterior a ello se realizó la síntesis del material bibliográfico, tomando en consideración los lineamientos establecidos por la UTPL, es decir, síntesis de siete artículos recomendados por la universidad y tres escogidos por cada investigador, los cuales se realizaron después de revisar páginas de internet referentes al tema.

Una vez realizada la síntesis del material bibliográfico se prosiguió con la siguiente fase, llenar fichas de contacto para coordinar la fecha y horario para la aplicación de encuestas a titulados y empleadores/directivos y entrevistas a empleadores/directivos. Con el visto bueno de los directivos se procedió con la aplicación de las encuestas y entrevistas. Para obtener la información se visitó personalmente a cada uno de los titulados, llegando hasta su lugar de trabajo, en algunos casos en su domicilio.

Obtenidos los datos, la información fue procesada, logrando obtener tablas y gráficos de acuerdo a lo establecido por la UTPL, necesarios para el análisis e interpretación de los mismos.

Concluida esta etapa del trabajo investigativo se plantearon las respectivas conclusiones y recomendaciones, constatándose la existencia de varios problemas que afectan el nivel formativo de los titulados. Registrados los problemas más sobresalientes, se hizo una priorización de problemas tomando en cuenta aquellos que alcanzaron una puntuación muy baja y que por lo tanto requieren de un tratamiento urgente.

En la etapa final de este trabajo de investigación se definió que una de las necesidades más relevantes es que: Los titulados no asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. Frente a este problema se formuló una propuesta: “Las Tic’s como medio para la formación y actualización educativa de los titulados de la UTPL, como alternativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente”.

### **CAPÍTULO III**

### 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados

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

##### 3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la educación de modalidad abierta.

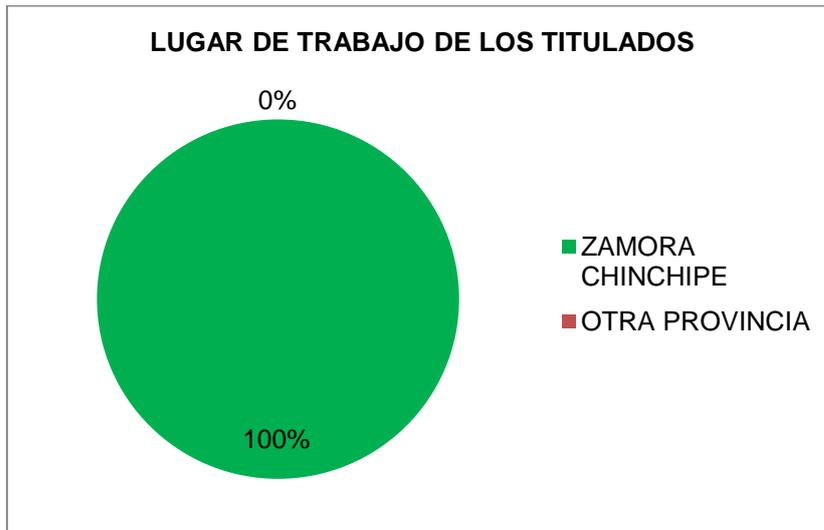
3.1.1.1. *Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).*

Ítem.	Código Titulado	Lugar de trabajo	Comunidad	Cantón	Provincia
1	24246I1761	Escuela Bilingüe Manuel Gualán	Moradillas	28 de Mayo	Zamora Chinchipe
2	24246I1762	Centro Infantil del buen Vivir (CIBV) el Chorro	El Chorro	Chinchipe	Zamora Chinchipe
3	24246I1763	Escuela Vicente Rocafuerte	Nuevo Quito	Paquisha	Zamora Chinchipe
4	24246I1764	Unidad Educativa Juan XXIII	Yantzaza	Yantzaza	Zamora Chinchipe
5	24246I1765	Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Zurmi	Zurmi	Nangaritza	Zamora Chinchipe
6	24246I1766	Escuela Teniente Segundo Quiroz	Nuevo Paraíso	Nangaritza	Zamora Chinchipe
7	24246I1767	Escuela Benjamín Carrión	San Andrés	Chinchipe	Zamora Chinchipe

**TABLA N. 1**

Lugar de trabajo de los titulados	Frecuencia	%
Zamora Chinchipe	7	100
Otra provincia	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**GRÁFICO N° 1**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla y gráfico N° 1, se puede observar que los siete titulados, esto es el 100%, se encuentran laborando en diferentes instituciones dentro de la provincia de Zamora Chinchipe. Al día de hoy, se puede decir que todos los titulados investigados de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica de la UTPL, durante el período 2007 – 2012, se encuentra insertado en el campo laboral.

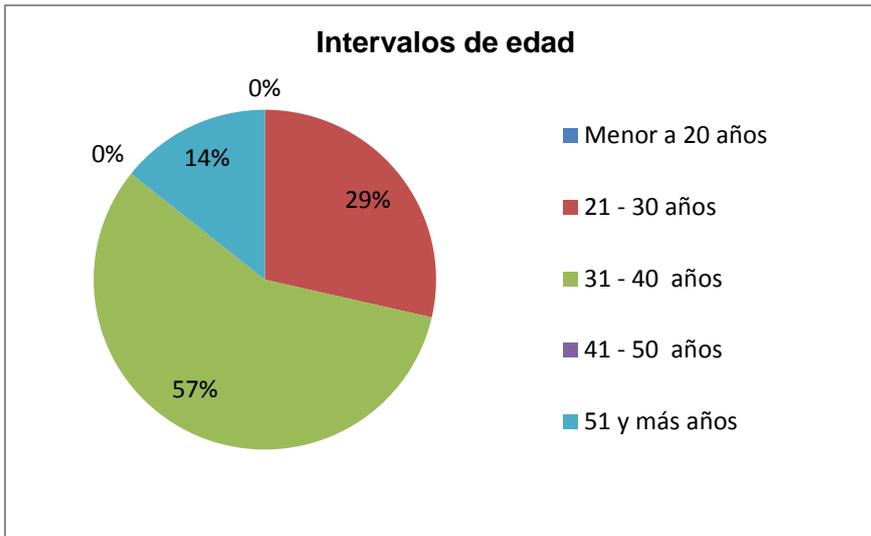
El grupo de los siete titulados de la UTPL, debido a lo disperso que es el territorio de la provincia de Zamora están distribuidos en cinco de los nueve cantones de la provincia, estos son 28 de Mayo, Chinchipe, Paquisha, Yantzaza y Nangaritza, su trabajo lo desarrollan dentro de instituciones educativas fiscales y entidades de servicio público.

### 3.1.1.2. Edad.

**TABLA N° 2**

INTERVALOS DE EDAD	FRECUENCIA	%
Menor a 20 años	0	0.00
21 - 30 años	2	28.57
31 - 40 años	4	57.14
41 - 50 años	0	0.00
51 y más años	1	14.29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**GRÁFICO N° 2**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

La tabla y gráfico N° 2 nos muestra que la edad actual de los titulados de la UTPL, en Ciencias de la Educación mención Educación Básica durante el período 2007 – 2012, se encuentra en mayor porcentaje el rango de 31 – 40 años con 57%, esto quiere decir que 4 de los 7 titulados se encuentran en esta edad; dos de los siete titulados tienen un rango de edad de 21 a 30 años, esto es el 29%; y, con tan solo el 14%, es decir, uno de los siete titulados son mayores de 51 años de edad, no existen titulados comprendidos entre el rango de edad menor de 20 años y 41 a 50 años.

Por lo expuesto en la tabla y gráfico N° 2, se concluye que es un grupo de titulados jóvenes concordando de esta manera lo expuesto por ANECA, cuando se pronuncia que “la edad es un factor percibido como una ventaja para los jóvenes, a mayor edad menos posibilidades para la inserción laboral” (2009); por lo que se podría potenciar sus capacidades de aprendizaje e intentar mantener una profesión de calidad, dándole continuidad a la profesión y estabilidad laboral del titulado.

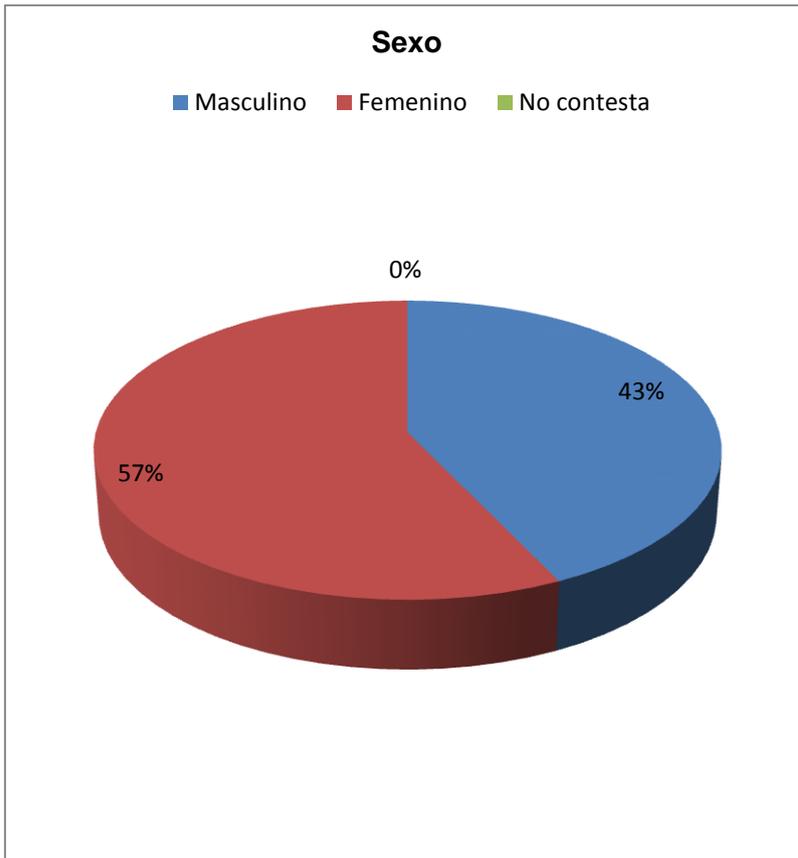
### 3.1.1.3. Sexo.

**TABLA N° 3**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	42.8571429
Femenino	4	57.1428571
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 3**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

De acuerdo a la tabla y gráfico N° 3, en lo que se refiere al sexo se determina que el 57% del grupo de titulados de la UTPL son de sexo femenino lo que representa a 4 mujeres, frente a un 43% que representan al sexo masculino, es decir 3 titulados.

En este caso las mujeres están presentes en el ámbito laboral, lo que nos demuestra que en el Ecuador ya existe equidad de género y poco a poco la presencia femenina se está involucrando en todos los entornos, política, social, económica, ocupando cargos y dignidades de alto nivel, haciendo el trabajo con calidad y profesionalismo. En cuanto al género masculino podemos observar que está presente en menor porcentaje, pero con una presencia grande de acuerdo a la muestra realizada, contradiciendo de esta manera por lo expuesto por ANECA que manifiesta “ser mujer implica mayor tiempo y condiciones para la inserción” (2009).

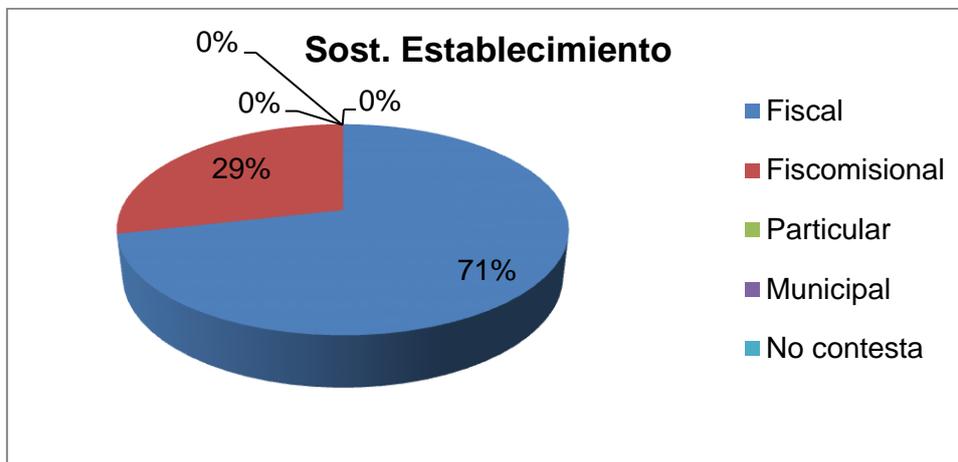
### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

**TABLA N° 4**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71.4285714
Fiscomisional	2	28.5714286
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 4**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

Aunque la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) aprobada el 31 de marzo del 2011, en su artículo 53 reconoce que las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, es finalidad de las mismas impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según el caso. En esta investigación realizada a los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, de acuerdo a la tabla y gráfico N° 4, el 71% de titulados de la UTPL, realizó sus estudios de bachillerato en establecimientos públicos, entendiéndose por tal a las “instituciones educativas fiscales que imparten educación gratuita y laica” (Oficial, 2011). El 29% lo hizo en establecimientos fiscomisionales, que son “instituciones educativas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad” (Oficial, 2011). La educación particular y municipal no se hace presente en los cantones de la provincia de Zamora Chinchipe.

## 3.1.2.2. Tipo de educación.

TABLA N° 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	71.4285714
A distancia	2	28.5714286
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

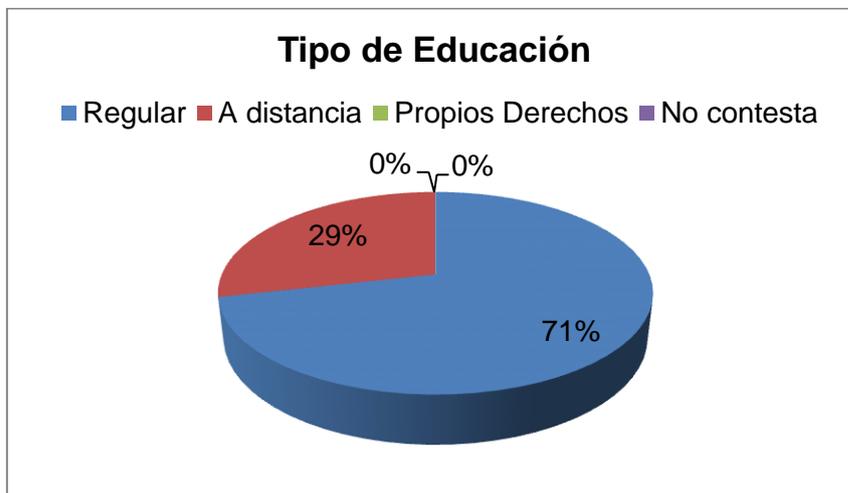


GRÁFICO N° 5

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

Al observar la tabla y el gráfico 5, podemos visualizar que 5 de los 7 titulados de la UTPL investigados, es decir el 71% estudiaron en instituciones públicas (fiscales) que prestan sus servicios en la modalidad de educación presencial, esto significa que el alumno "cumple normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo" (Oficial, 2011); mientras que el 29%, es decir 2 de los titulados de la UTPL, realizaron sus estudios en instituciones educativas fiscomisionales que prestan sus servicios bajo la modalidad de educación semipresencial, en este caso "no se exige la asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial periódico" (Oficial, 2011), en éste caso se habla de la Unidad Educativa Experimental a Distancia, es decir sábados y domingos (actualmente un día a la semana para octavo a décimo, y, 2 días para el bachillerato). Ninguno de los titulados investigados se graduó por sus propios derechos.

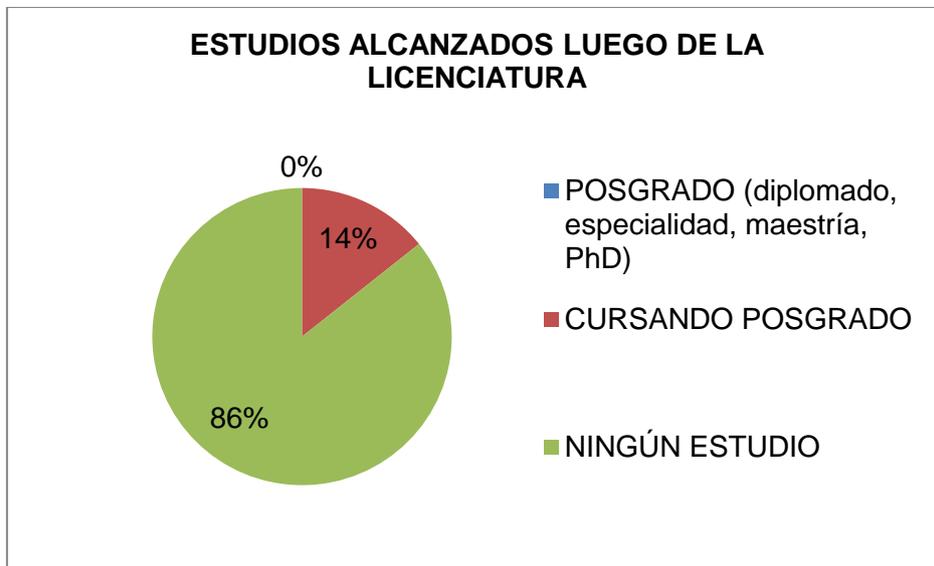
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

**TABLA N° 6**

Opción	Frecuencia	%
POSGRADO (diplomado, especialidad, maestría, PhD)	0	0
CURSANDO POSGRADO	1	14
NINGÚN ESTUDIO	6	86
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 6**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

Como se puede observar la tabla y el gráfico N° 6, de los 7 titulados que conforman el 100% de la muestra, tan solo el 14%, es decir un titulado se encuentra cursando estudios de Posgrados; mientras que el 86%, que representa a los seis titulados restantes no se encuentra realizando ningún tipo de estudio.

Según Coronado (2012), en nuestro país buscar la profesionalización se ha convertido en una imperiosa necesidad y tener un título puede significar la gran oportunidad de ser tomado en cuenta para desempeñar un puesto laboral, pero las maestrías y el Phd son un valor agregado para quienes buscan empleo; en esta investigación realizada a los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, solamente el 14% busca ese valor agregado que brinda la superación y el esfuerzo constante.

### **3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?**

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

En este apartado se describe la situación laboral actual de cada uno de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, periodo 2007 – 2012, teniendo como datos importantes de la investigación los siguientes:

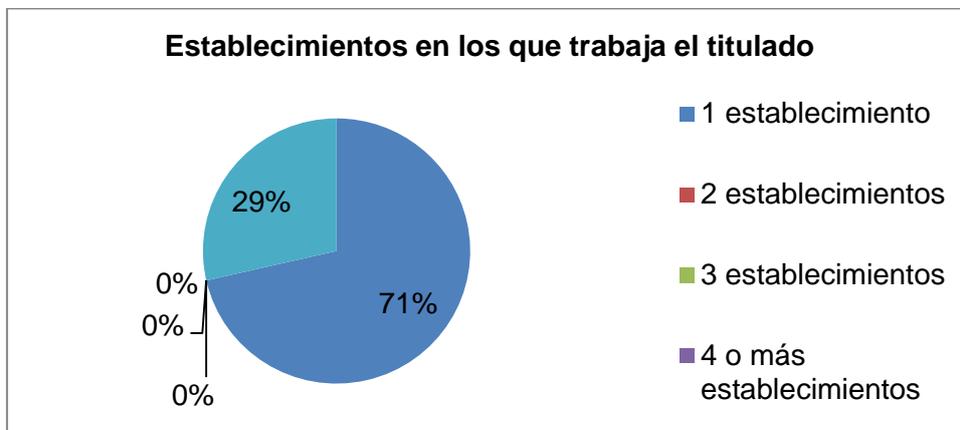
- Cinco (5) de los siete titulados trabajan como docentes, dos (2) de ellos cuentan con menos de tres años de servicio, uno (1) tiene nueve años en la docencia; mientras que los dos (2) últimos titulados tienen una media de 14 años ejerciendo esta noble profesión.
- Dos de los siete titulados no ejercen la docencia, uno de ellos se encuentra inmerso dentro de la actividad pública, desempeñándose como Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Zurmi, cantón Nangaritza, provincia de Zamora Chinchipe; la titulada última presta sus servicios en el MIES, desempeñando el cargo de Técnica Pedagógica del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) de la parroquia El Chorro, cantón Chinchipe, provincia de Zamora Chinchipe.
- Como dato adicional se observa que los siete titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, período 2007 – 2012, trabajan ejerciendo un único empleo, debiéndose a él el total de los ingresos obtenidos para su hogar. Tanto los titulados que trabajan como docente, así como los que se desempeñan en otras actividades, no tienen tiempo para ejercer otro trabajo que signifique ingresos económicos, pues el período que tiene que estar en el establecimiento o institución donde laboran no se lo permite; la oportunidad de tener un segundo empleo o fuente de ingreso para su hogar se hace más difícil cuando el docente, directivo o empleado tiene que viajar todos los días desde el lugar de su residencia.

### 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

**TABLA N° 7**

Establecimientos en los que trabaja el titulado	frecuencia	%
1 establecimiento	5	71
2 establecimientos	0	0
3 establecimientos	0	0
4 o más establecimientos	0	0
Ninguno	2	29
<b>total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 7**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

La tabla y gráfico N° 7, nos indican que el 71% que corresponde a cinco titulados realizan su trabajo en un solo establecimiento, mientras que el 21% restante pertenecen a dos de los titulados que no trabajan en ningún establecimiento educativo. Los cinco titulados que laboran como docentes en un establecimiento lo hacen ya que la Ley Orgánica de Educación Intercultural aprobada en el 2011, en su artículo 117, así lo exige:

La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de áreas y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

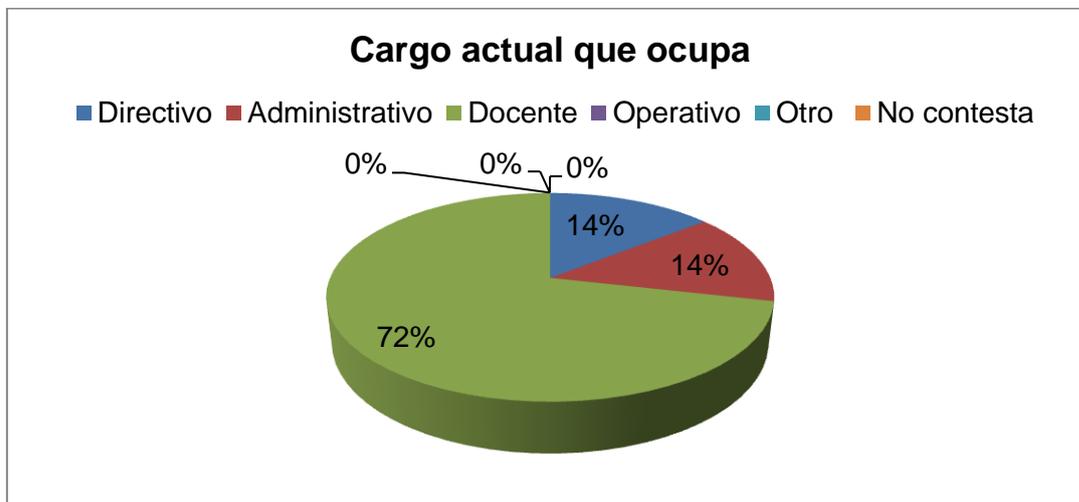
Razón suficiente para decir que no es posible encontrar otro trabajo por horas y mucho más en los sectores donde viven los titulados.

### 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

**TABLA N° 8**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14.2857143
Administrativo	1	14.2857143
Docente	5	71.4285714
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 8**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

Del 100% de titulados investigado, el 72% se desempeñan como docentes, el 14% desempeña cargos directivos, y, el 14% como administrativos, así nos demuestra la tabla y gráfico N° 8.

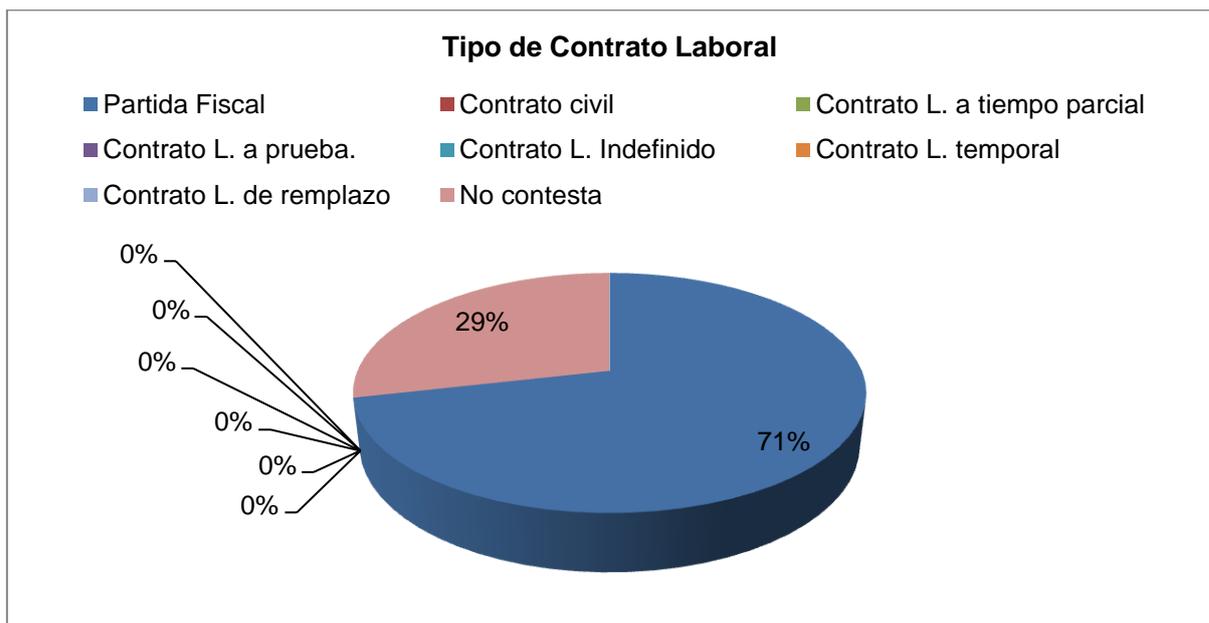
Cinco de los titulados, es decir, el 72% realiza actividades como docente, poniendo en práctica lo que aprendió en la UTPL; existe un 14% que equivale a un titulado que realiza funciones directivas como coordinadora pedagógica del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) del Chorro, adjunto al MIES, desempeñando actividades paralelas a la educación con niños de edad no escolarizada; y, otro 14% trabaja como Administrador del Gobierno Autónomo Descentralizado de Zurmi (Presidente de la Junta).

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

**TABLA N° 9**

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

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 9**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

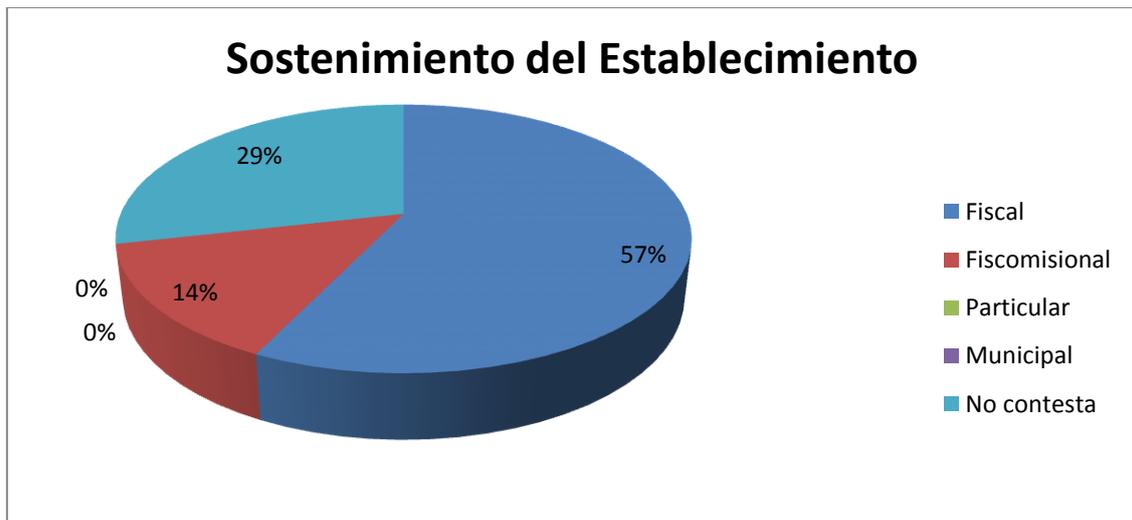
La tabla y gráfico N° 9, nos indica que el 71% perteneciente a 5 titulados tienen partida fiscal (nombramiento), el 29% de titulados no contestan.

Por los datos expuestos se puede decir que existe el mayor porcentaje (71%) de los titulados que tienen nombramiento (partida fiscal), lo cual asegura una estabilidad laboral para que el docente desempeñe su profesión en forma segura, cumpliendo su rol con eficacia, con calidad y calidez; el 29% no contestan.

**TABLA N° 10**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	2	29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**GRÁFICO N° 10**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

Dentro de las características del trabajo actual donde se desenvuelven los titulados encontramos que el 57% de los titulados trabajan en escuelas fiscales, lo que representa a 4 maestros; el 14% de los titulados prestan sus servicios en instituciones educativas fiscomisionales, que equivale a 1 maestro y el 29% de titulados no contesta puesto que no desempeñan la actividad docente, tal como lo demuestra la tabla y gráfico N° 10.

El título obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja ha permitido a los 5 titulados desempeñar su trabajo en instituciones educativas fiscales y fiscomisionales con mayores conocimientos y nivel de formación, en cuanto a los 2 titulados restantes no contestan esta pregunta, pero eso no quiere decir que no estén dentro del campo laboral puesto que desempeñan su trabajo y aplican los conocimientos adquiridos en la UTPL dentro de entidades públicas de gobierno y entidades seccionales locales, tal como lo dice Coronado (2012) "tener título puede significar la gran oportunidad de ser tomado en cuenta para desempeñar un puesto laboral, más aún si tiene experiencia y habilidad para manejar las relaciones sociales".

### 3.2. Formación académica.

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

TABLA N° 11

ASPECTOS		BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)						P. M
		F		I		NF		
		P. N	P. E	P. N	P. E	P. N	P. E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	61	8.5	64	8.9	61	8.4	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8.6	14	8.8	14	8.8	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	15	6.1	18	7.5	18	7.3	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	32	8.1	35	8.8	34	8.5	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPP C	33	8.4	36	9.0	36	8.9	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	15	7.6	16	7.9	16	8.2	20
7. FORMACIÓN	F	12	5.8	15	7.7	13	6.6	20

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

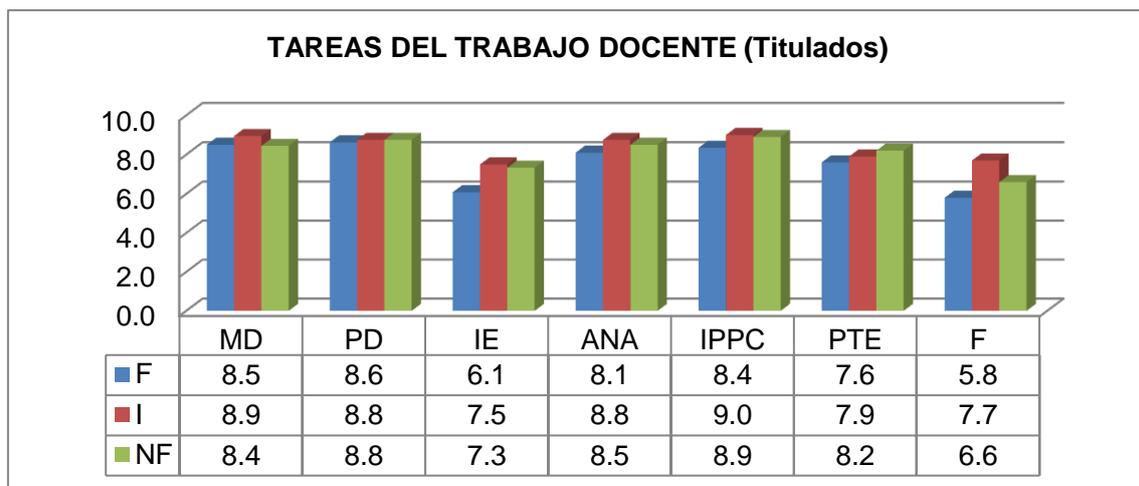


GRÁFICO N° 11

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

En cuanto a los criterios de los titulados los puntos críticos según la tabla y gráfico 11 se encuentran en torno al aspecto de la formación, específicamente las preguntas 54 a la 58 del inventario de tareas docentes, en las que la frecuencia de repetición se sitúa alrededor de los 5.8 puntos, la importancia en 7.7 puntos y el nivel de formación en los 6.6 puntos. Por otro lado, la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente se ubica en un promedio que va desde los 5.8 hasta los 8.6 puntos sobre 10, a éstas mismas tareas el grupo de titulados le da una gran importancia que se ubica entre los 7,5 y 9 puntos sobre 10; mientras que el nivel de formación de los titulados se sitúa en 6.6 y 8.9

TABLA N° 12

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
		F		I		NF		
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	P.M
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	57	7.9	59	8.2	58	8.0	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	12	7.5	12	7.8	12	7.6	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	17	6.9	18	7.3	18	7.4	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	32	7.9	33	8.2	32	8.0	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	32	8.1	32	8.1	32	8.0	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	16	8.0	17	8.5	17	8.5	20
7. FORMACIÓN	F	15	7.3	15	7.6	15	7.5	20

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos donde trabajan los titulados de Ciencias de la Educación

**Autor:** León, R (2013).

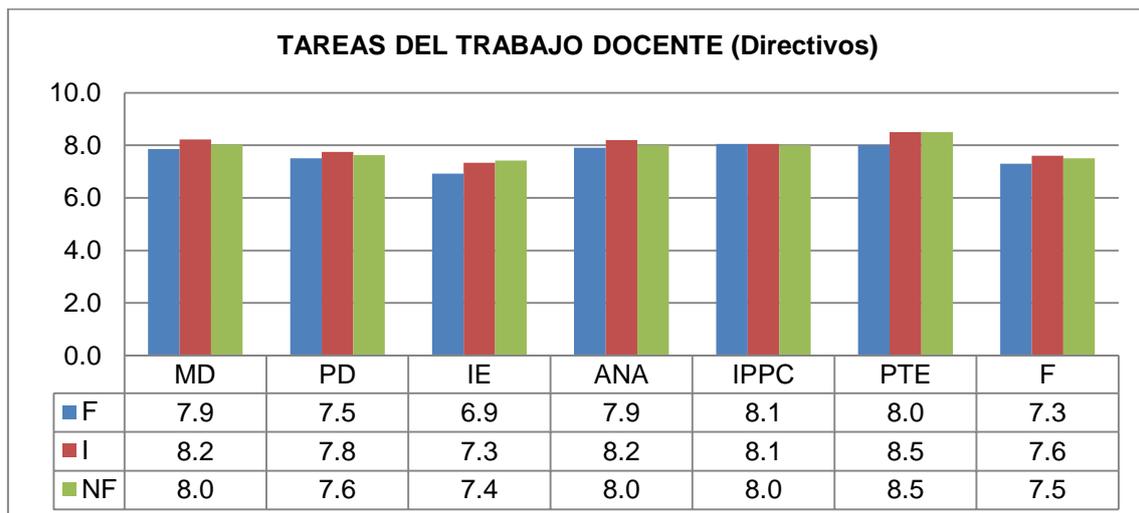


GRÁFICO N° 12

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos donde trabajan los titulados de Ciencias de la Educación

**Autor:** León, R (2013).

En cuanto a los criterios de los directivos los puntos críticos según la tabla y gráfico 12 se encuentran en torno al aspecto de la investigación educativa, específicamente las preguntas 23 a la 28 del inventario de tareas docentes, en las que la frecuencia de repetición de las actividades tiene una puntuación de 6.9 sobre 10, la importancia en 7.3 puntos y el nivel de formación en los 7.4 puntos. Por otro lado, la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente se ubica en un promedio que va desde los 6.9 hasta los 8.1 puntos sobre 10, a éstas mismas tareas el grupo de titulados le da una gran importancia que se ubica entre los 7,3 y 8.5 puntos sobre 10; mientras que el nivel de formación de los titulados se sitúa entre 7.4 y 8.5 puntos sobre 10.

De lo expuesto a lo largo del numeral 6.2.1, se concluye que en las relaciones de formación académica y la actividad laboral de los titulados obtienen un puntaje máximo de 7.7 puntos sobre 10, de acuerdo a los criterios de éstos, por su parte los directivos en este aspecto afirman que los titulados en su desempeño de tareas docentes alcanzan un máximo de 7.6 puntos de 10, con ello se puede concebir que el criterio de titulados y directivos difieren en 0.1 puntos, lo que demuestra que el cumplimiento de las tareas es bueno, pero no llegan a ser excelentes.

En este apartado se hace evidente la frecuencia de repetición de las tareas docentes que realizan los titulados de la UTPL, según el criterio de éstos la frecuencia alcanza el puntaje de 5.8 a 8.6 puntos de 10; los directivos advierten que la frecuencia de repetición de la tarea docente llega a los 8.1 puntos de 10 posibles, con ello los directivos conceden un puntaje inferior en 0.5 puntos en relación al criterio de los titulados, puntaje que es alto si se considera que la educación se perfecciona cada día, datos obtenidos en tablas y gráficos 11 y 12.

La importancia de las tareas docentes se ubica en 7.5 y 9 puntos de acuerdo a los criterios del titulado, el directivo por su parte a estas mismas tareas da una puntuación de 7.3 a 8.5 puntos sobre 10, es decir 0.5 puntos menos que el puntaje alcanzado por los titulados, siendo éste puntaje alto debido a la valoración de las tareas, según los datos obtenidos en las tablas y gráficos 11 y 12..

Finalmente, el nivel de formación que alcanzan los titulados se sitúa en 6.6 hasta 8.9 puntos de 10 posibles, esto según el criterio de los titulados, por otro lado la opinión del directivo es que los titulados alcanzan una puntuación máxima de 8.5 puntos de 10, lo que significa 0.4 puntos por debajo de la opinión de los titulados, según se observa en las tablas y gráficos 11 y 12.

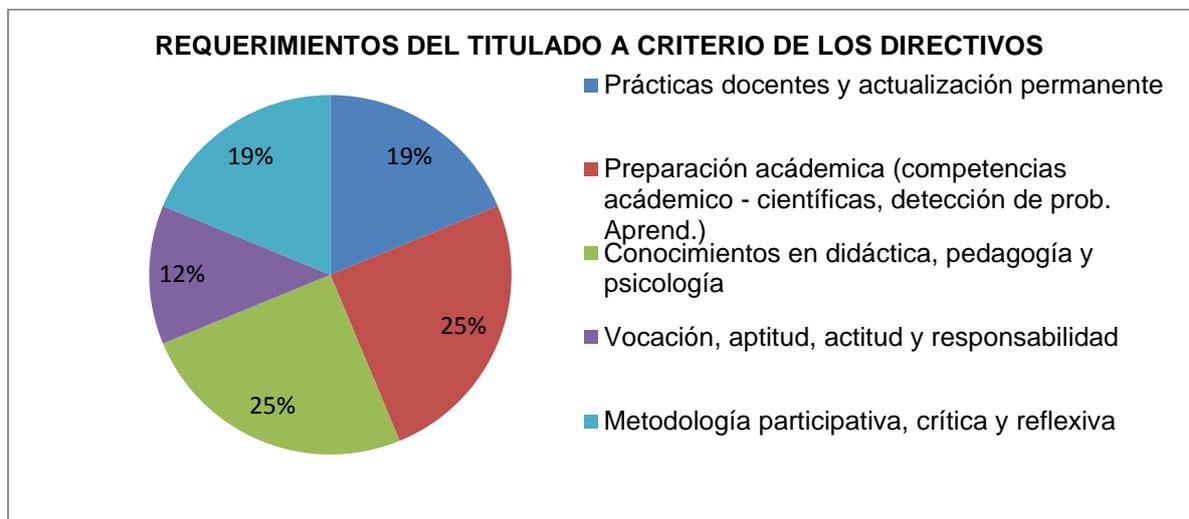
**3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.**

**TABLA N° 13**

REQUERIMIENTO DEL TITULADO A CRITERIO DE LOS DIRECTIVOS	Frec.	%
Prácticas docentes y actualización permanente	3	19
Preparación académica (competencias académico - científicas, detección de problemas de aprendizaje)	4	25
Conocimientos en didáctica, pedagogía y psicología	4	25
Vocación, aptitud, actitud y responsabilidad	2	12
Metodología participativa, crítica y reflexiva	3	19

**Fuente:** Entrevista aplicada a directivos donde trabajan los titulados de Ciencias de la Educación

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 13**

**Fuente:** Entrevista aplicada a directivos donde trabajan los titulados de Ciencias de la Educación

**Autor:** León, R (2013).

De acuerdo a la tabla y gráfico N° 13, los requerimientos que los directivos esperan de los titulados son: 25% preparación académica, 25% conocimientos, 19% actualización, 19% metodologías, y, 12% vocación. Los directivos en sus entrevistas manifiestan que los titulados deben poseer competencias académico – científicas; tener conocimientos en didáctica, pedagogía y psicología; buenas prácticas docentes y actualización permanente; utilizar una metodología participativa, crítica y reflexiva; ser responsable. Estos requisitos son importantes porque permite al docente manejar fácilmente los procesos de enseñanza, dentro de ello podemos anotar dominio de la materia, facilidad para generar conocimientos, conocer los estados anímicos de los alumnos, propiciar el desarrollo de la inteligencia, entre otras habilidades; “una persona debe poseer competencias, es decir, habilidades coherentes a las actividades que van a desempeñar” (Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen, 2009)

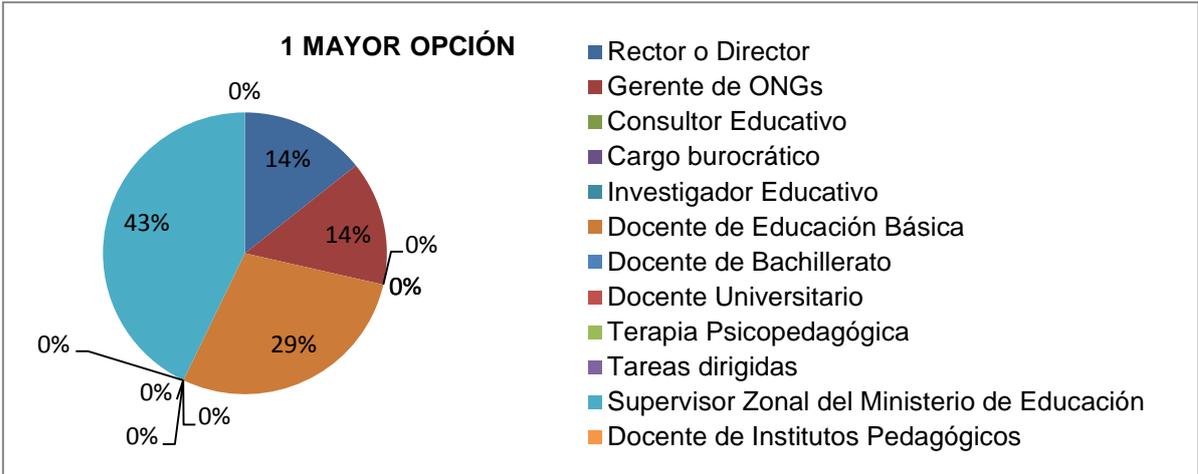
### 3.3. Valoración docente de la profesión.

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

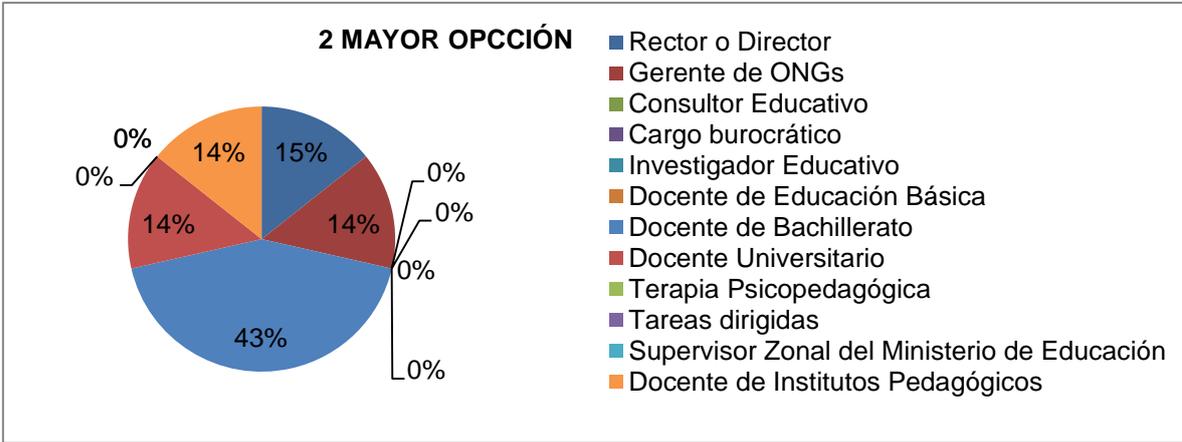
TABLA N° 14

OPCIÓN DE TRABAJO	OPCIONES (1 MAYOR OPCCIÓN ---- 12 MENOR OPCIÓN) EN %												%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rector o Director	14.29	14.29	14.29	0	0	0	0	14.29	0	14.29	14.29	14.29	100
Gerente de ONGs	14.29	14.29	0	0	0	0	14.29	0	28.57	0	14.29	14.29	100
Consultor Educativo	0	0	14.29	14.29	14.29	0	14.29	14.29	14.29	14.29	0	0	100
Cargo burocrático	0	0	14.29	14.29	14.29	0	0	0	0	14.29	0	42.86	100
Investigador Educativo	0	0	0	14.29	14.29	14.29	14.29	14.29	28.57	0	0	0	100
Docente de Educación Básica	28.57	0	28.57	0	0	14.29	0	0	14.29	0	0	14.29	100
Docente de Bachillerato	0	42.86	14.29	0	14.29	0	0	14.29	0	14.29	0	0	100
Docente Universitario	0	14.29	14.29	14.29	14.29	0	28.57	0	14.29	0	0	0	100
Terapia Psicopedagógica	0	0	0	14.29	0	14.29	14.29	28.57	0	0	14.29	14.29	100
Tareas dirigidas	0	0	0	14.29	14.29	0	0	0	0	14.29	57.14	0	100
Supervisor Zonal del Min. de Educación	42.86	0	0	0	14.29	14.29	0	14.29	0	14.29	0	0	100
Docente de Institutos Pedagógicos	0	14.29	0	14.29	0	42.86	14.29	0	0	14.29	0	0	100
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

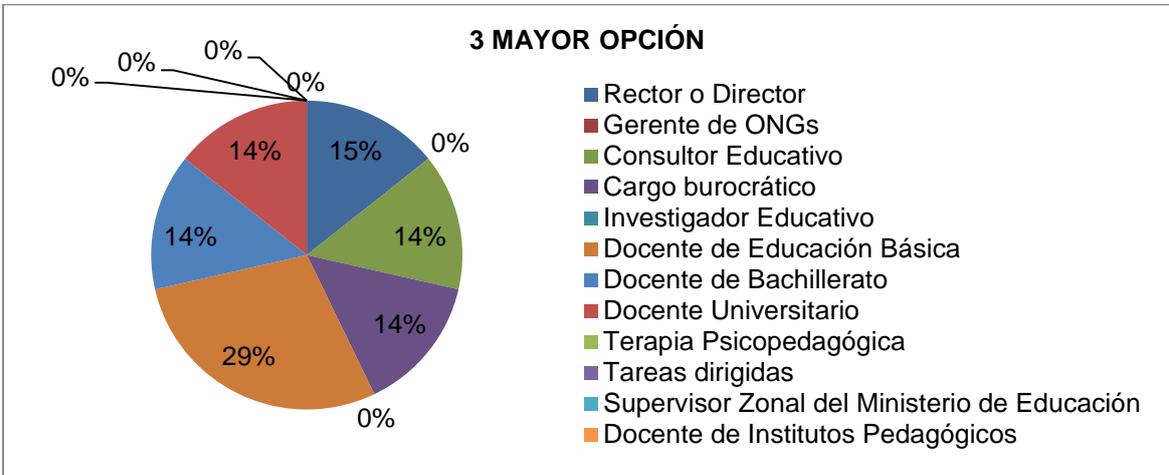
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.1**  
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.2**  
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

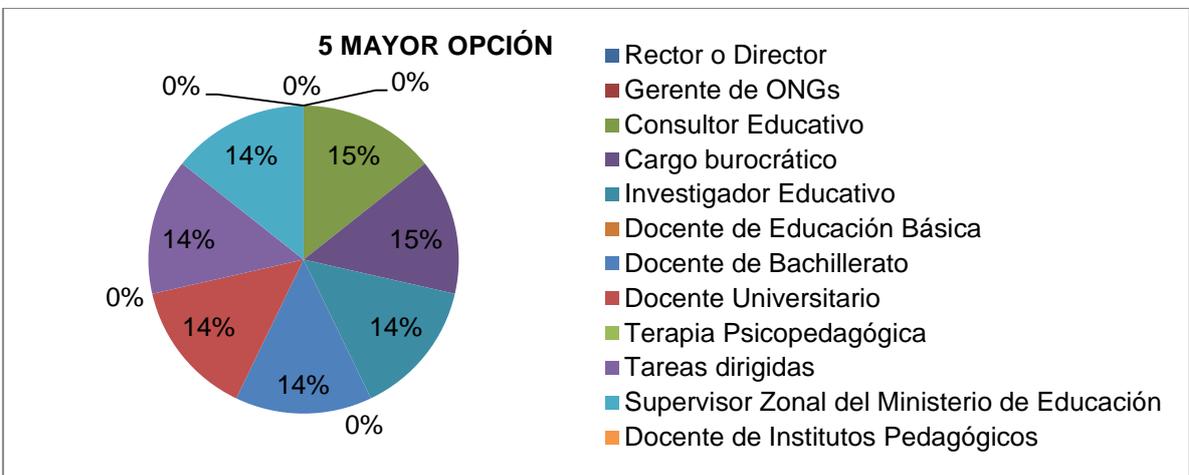


**GRÁFICO N° 14.3**  
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



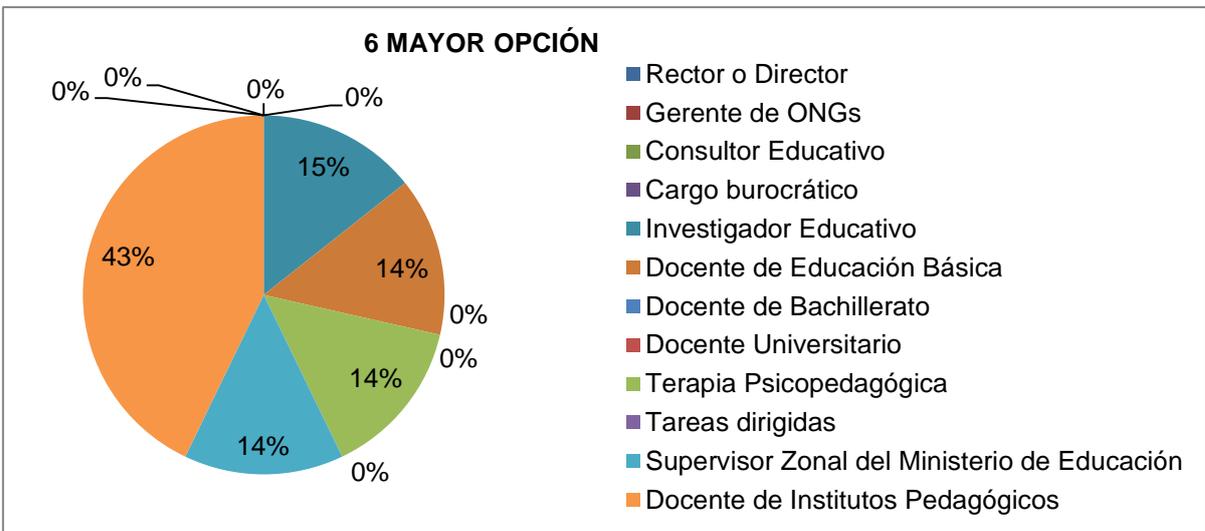
**GRÁFICO N° 14.4**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



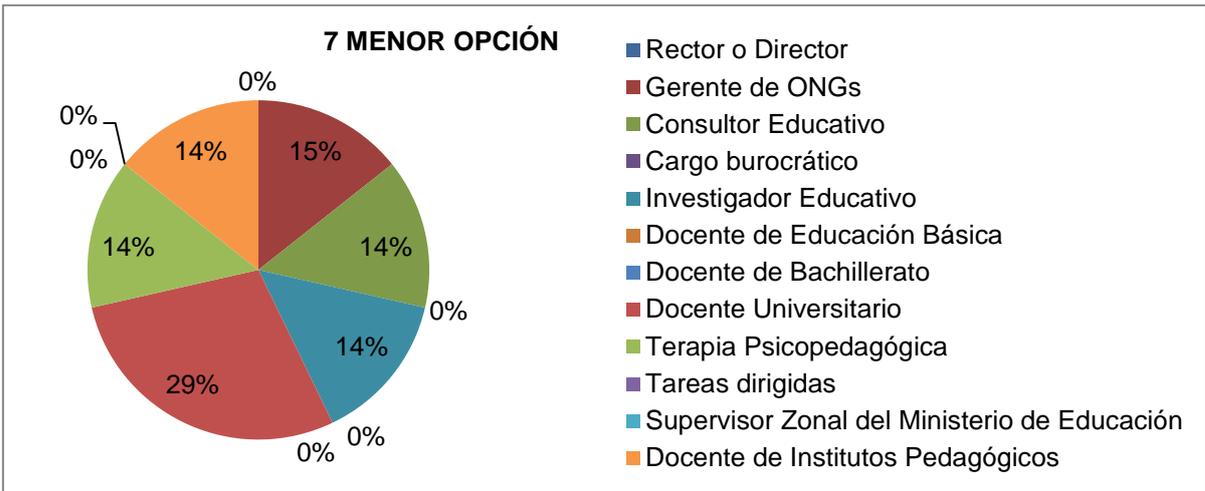
**GRÁFICO N° 14.5**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.6**

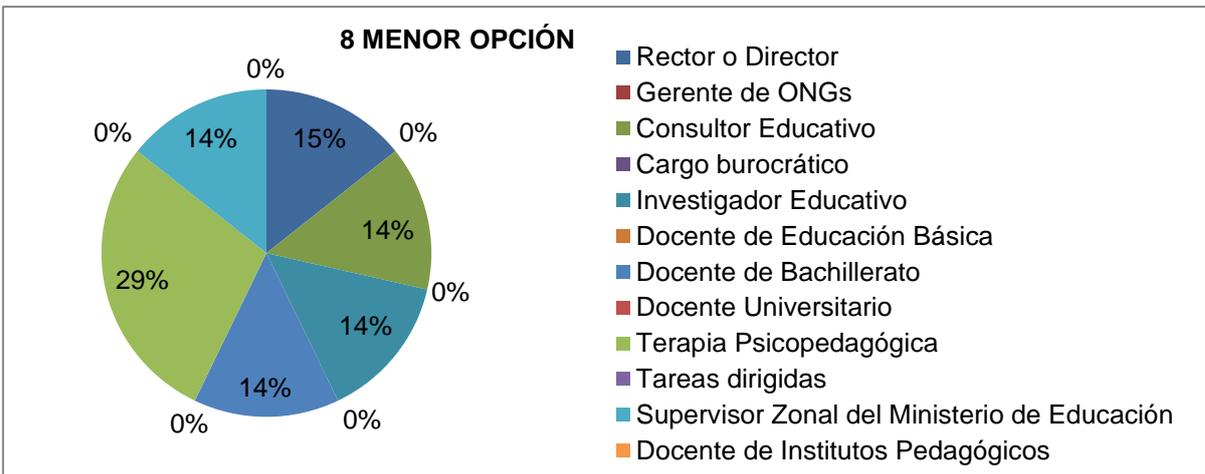
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.7**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

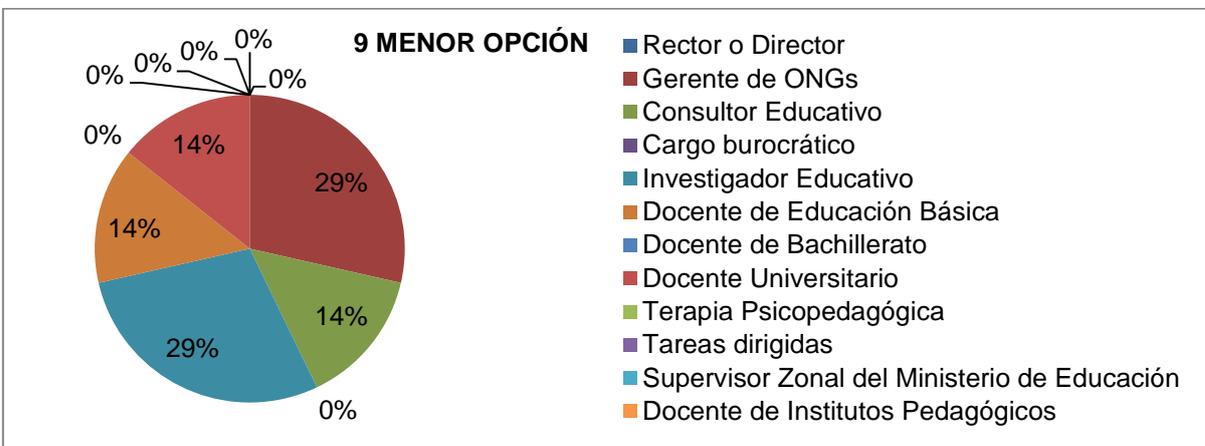
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.8**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

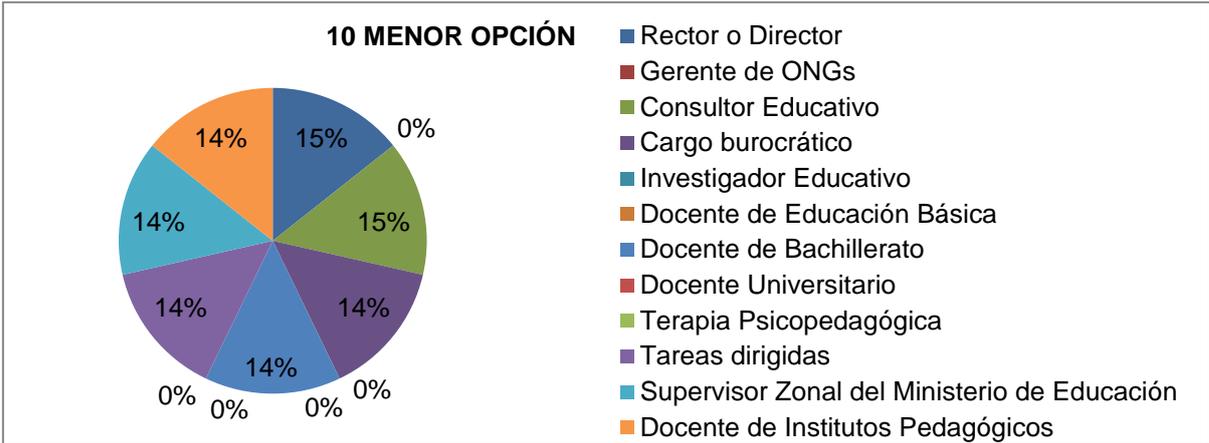
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.9**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

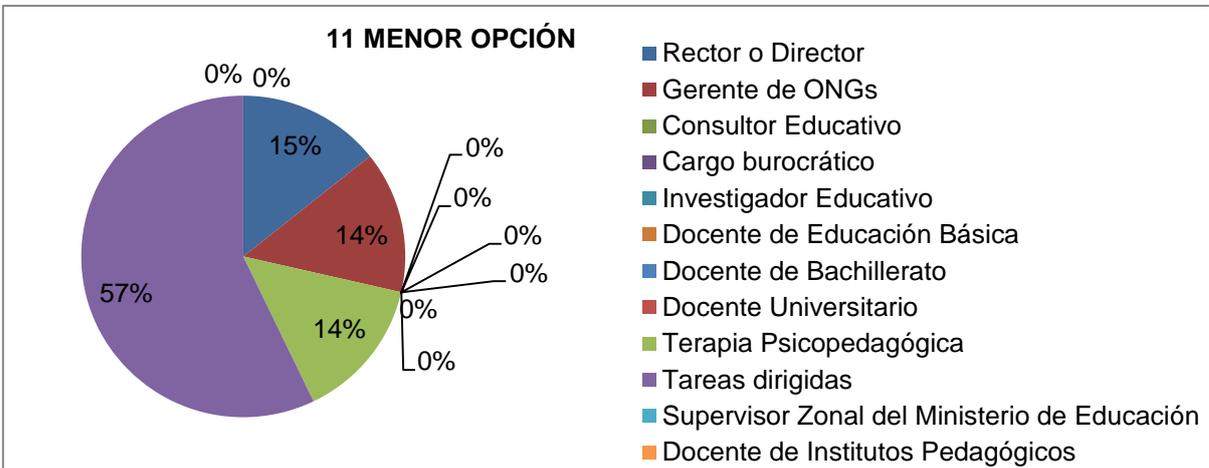
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.10**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

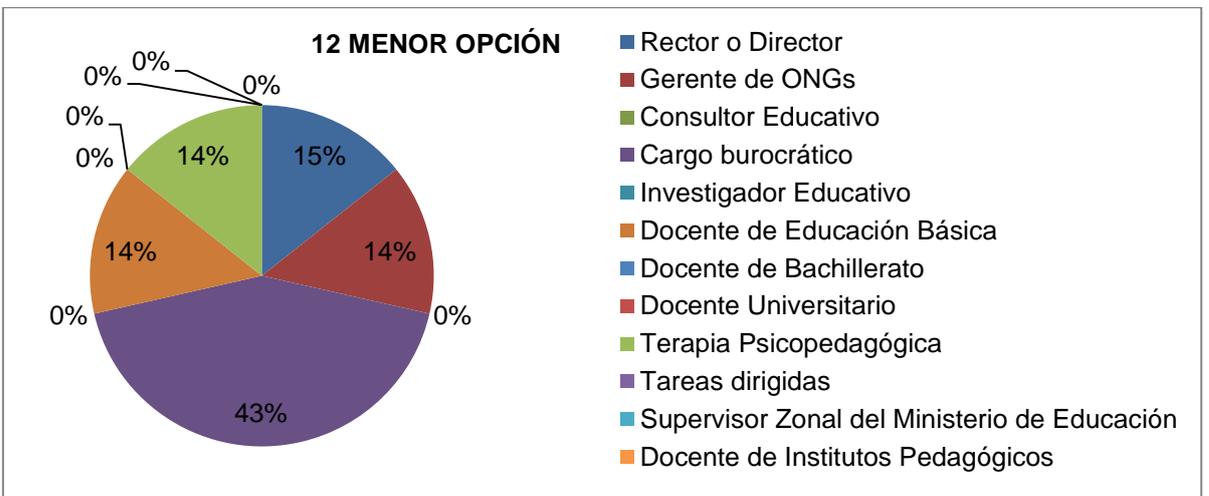
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.11**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 14.12**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

De acuerdo al gráfico 14.1 el 43% de los titulados encuentran como la mejor opción de trabajo ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, 29% ser Docente de Educación Básica, el 14% Rector o Director, y 14% Gerente de ONGs.

En el gráfico 14.2 se observa que la segunda mejor opción de trabajo de los titulados es ser Docente de Bachillerato con un 43%; Rector o Director 15% y Gerente de ONGs, Docente Universitario y Docente de Institutos Pedagógicos con el 14%, cada uno de ellos.

Para los titulados la tercera mejor opción de trabajo es Docente de Educación Básica con 29%; Rector o Director 15%, Consultor Educativo, Cargo burocrático, Docente de Bachillerato y Docente Universitario 14% cada uno, según el gráfico 14.3.

La cuarta mejor opción de trabajo para los titulados es desempeñar cargos burocráticos y Consultor Educativo el 15% cada uno; Investigador Educativo, Docente Universitario, Terapia Psicopedagógica, Tareas dirigidas y Docentes de Institutos Pedagógicos con el 14% cada opción, así se puede observar en el gráfico 14.4.

La quinta opción de trabajo que los titulados prefieren es ser Consultor Educativo y ocupar un Cargo burocrático con el 15% cada opción; ser Investigador Educativo, Docente de Educación Básica, Docente Universitario, Tareas Dirigidas o Supervisor Zonal del Ministerio de Educación con un porcentaje del 14% cada una de acuerdo a los datos del gráfico 14.5.

De acuerdo al gráfico 14.6 el 43% de titulados prefieren ser Docentes de Institutos Pedagógicos, 15% Investigador Educativo, Docente de Educación Básica, terapia Psicopedagógica y Supervisor Zonal del Ministerio de Educación 14% cada opción, esto como la sexta mejor opción de trabajo.

En el gráfico 14.7 se observa que la séptima opción de trabajo de los titulados es la Docencia Universitaria con 29%; Gerente de ONGs 15%; Consultor Educativo, Investigador Educativo, Terapia Psicopedagógica y Docente de Institutos Pedagógicos 14% cada opción.

Para los titulados la octava opción de trabajo es Terapia Psicopedagógica el 29%; Rector o Director 15%; Consultor Educativo, Investigador Educativo, Docente de Bachillerato, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación el 14% cada opción, según el gráfico 14.8.

La novena menor opción de trabajo para los titulados es desempeñar el cargo de Gerente de ONGs e Investigador Educativo con el 29% cada opción; Consultor Educativo, Docente de Educación Básica y Docente Universitario con el 14% cada opción, así se puede observar en el gráfico 14.9.

La décima opción de trabajo que los titulados estarían dispuestos a desempeñar es Rector o Director de un establecimiento y Consultor Educativo con el 15% cada opción; Cargo burocrático, Docente de Bachillerato, Tareas Dirigidas, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y Docente de Institutos Pedagógicos con el 14% para cada opción de acuerdo al gráfico 14.10.

De acuerdo al gráfico 14.11 el 57% de los titulados encuentran como la undécima menor opción de trabajo ser profesional de Tareas dirigidas, Rector o Director 15%, Gerente de ONGs y Terapia Psicopedagógica con el 14% cada opción.

En el gráfico 14.12 se observa que la última menor opción de trabajo que los titulados prefieren es ocupar un Cargo Burocrático con el 43%, Rector o Director 15%, Gerente de ONGs, Docente de Educación Básica, Terapia Psicopedagógica con el 14% para cada opción.

Los datos expuestos en los párrafos anteriores nos demuestran que el trabajo como docente es la tercera opción que prefieren los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, existiendo otras opciones importantes de trabajo como son Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y Rector o Director de una institución educativa, que alcanzan un puntaje superior de preferencia por parte de los titulados. Este hecho demuestra que los titulados investigados valoran otras opciones de trabajo antes que la profesión de ser educador; en este aspecto Alonso et al. (2009) nos dice “hay una desconexión tan grande entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, reflejadas en el perfil de salida de los estudiantes y los requerimientos de las empresas”.

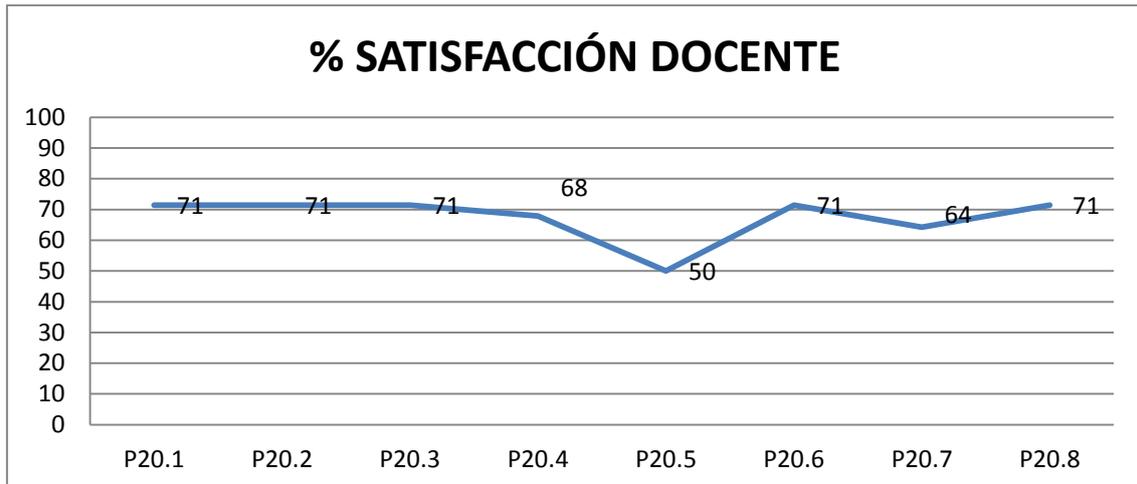
### 3.4. Satisfacción docente.

**TABLA N° 15**

<b>SATISFACCIÓN DOCENTE</b>		
<b>#pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>%</b>
P20.1	3	71
P20.2	3	71
P20.3	3	71
P20.4	3	68
P20.5	2	50
P20.6	3	71
P20.7	3	64
P20.8	3	71

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 15**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).

Según la tabla y gráfico N° 15 nos demuestran los siguientes datos:

El nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación, está considerada como positiva ya que existe un promedio del 71% de satisfacción, como lo indica la tabla y gráfico en la pregunta 20.1 (P20.1), lo cual indica que los docentes se encuentran satisfechos con los aprendizajes adquiridos en la UTPL.

En la pregunta 20.2 (P20.2) sobre el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que provee la profesión docente nos indica que los docentes titulados en la UTPL se encuentran satisfechos en un 71% y manifiestan haber logrado progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

La pregunta 20.3 (P20.3) que se refiere al nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente nos indica, los docentes investigados están satisfechos en un 71% y con esto han obtenido prestigio en el entorno laboral, lo cual demuestra que el título obtenido en la UTPL sirvió para consolidar su condición de docente y le dio una mayor motivación para desarrollar de manera profesional sus actividades.

El nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral en su pregunta 20.4 (P20.4) nos muestra que en los investigados se siente una satisfacción del 68% con referencia a los estudios realizados en la UTPL y aseguran que el título universitario abrió

las puertas a nuevas posibilidades de ascenso laboral dentro de la institución en la que presta sus servicios.

En lo referente al nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo, pregunta 20.5 (P20.5), la tabla y gráfico respectivo, nos muestra que los titulados no están satisfechos con el salario que perciben por su trabajo, los titulados ven sus aspiraciones económicas por debajo de sus expectativas, de tal forma que su satisfacción por lo económico se sitúa en un 50%.

En cuanto al nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta, pregunta 20.6 (P20.6), nos muestra que los titulados se encuentran satisfechos en un 71%, lo que quiere decir que el docente se encuentra con una gran confianza para asumir roles dentro del aula como fuera de ella.

La pregunta 20.7 (P20.7) nos muestra que los titulados investigados cuentan con un 64% de satisfacción con el título obtenido en la UTPL, esto les brinda la posibilidad de trabajar en cualquier institución educativa, así como obtener empleos no relacionados con la docencia, mejorando de tal forma sus ingresos y condiciones de vida.

Los titulados de la UTPL, en lo personal se sienten realizados, su satisfacción en cuanto al crecimiento personal es del 71%, así como lo indica la tabla y gráfico pertinente, pregunta 20.8 (P20.8). La obtención de un título es un camino largo de recorrer y una aspiración grande de cada persona, el lograr el objetivo planteado al inicio llena de motivación y autoestima, por ello es que se siente realizado como persona y profesional.

En forma general se puede observar que el grupo de 7 titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2007 – 2012, están satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, el progreso social, el prestigio en el entorno laboral, la diversidad de actividades y el crecimiento personal en un 71%; un poco menos satisfechos encontramos a los titulados en cuanto a la posibilidad de ascensos con el 68%, al referirnos a la diversidad de empleos el porcentaje de satisfacción docente se sitúa en el 64%. Finalmente encontramos que los titulados investigados no están satisfechos con el salario docente por no estar acorde a las funciones realizadas, el porcentaje se sitúa en el 50%.

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

**3.5.1. Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado.**

**TABLA N° 16**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (TITULADOS)</b>						
<b># Pre</b>	<b>Pro.</b>	<b>% F</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N FOR</b>
<b>P1</b>	3	64	3	68	2	61
<b>P2</b>	2	57	2	61	2	57
<b>P3</b>	3	68	3	68	2	61
<b>P4</b>	2	54	3	68	3	64
<b>P5</b>	2	54	3	64	2	57
<b>P6</b>	2	57	3	64	2	61
<b>P7</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P8</b>	3	64	3	68	3	64
<b>P9</b>	3	64	3	64	2	61
<b>P10</b>	2	61	3	64	2	57
<b>P11</b>	3	68	3	68	3	64
<b>P12</b>	2	57	2	61	2	61
<b>P13</b>	2	57	2	61	2	61
<b>P14</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P15</b>	3	64	3	64	2	61
<b>P16</b>	3	64	3	64	2	61
<b>P17</b>	2	54	2	57	2	50
<b>P18</b>	2	50	2	50	2	50

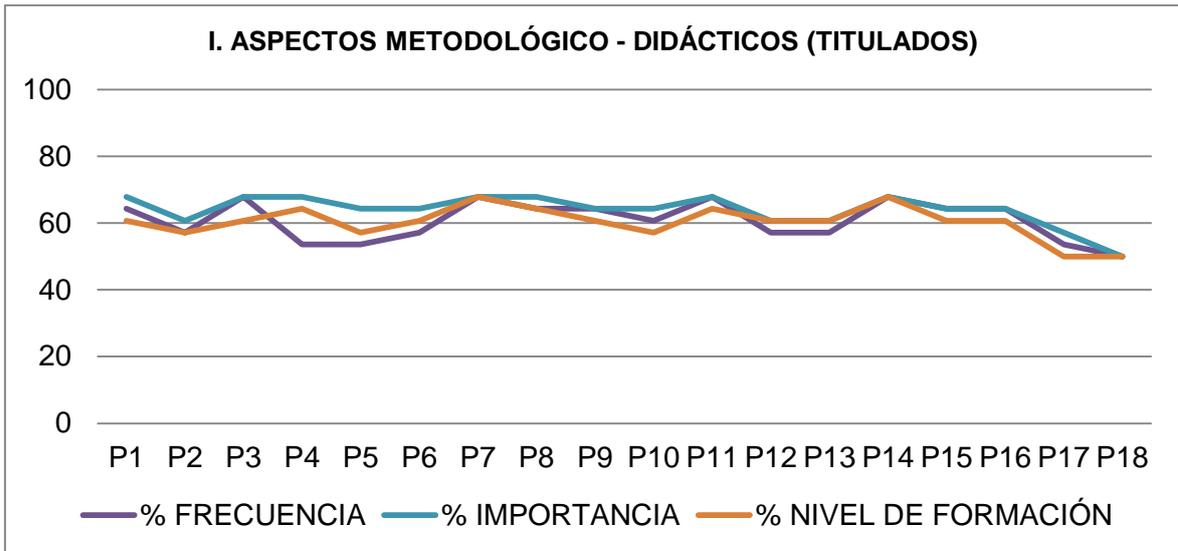
**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

TABLA N° 17

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (DIRECTIVOS)</b>						
<b># Pre</b>	<b>Pro.</b>	<b>% F</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N FOR</b>
P1	2	54	2	50	2	54
P2	2	54	2	61	2	57
P3	2	61	2	57	2	54
P4	2	50	2	57	2	54
P5	2	46	2	57	2	50
P6	2	54	2	57	2	57
P7	2	61	3	64	3	64
P8	3	64	2	57	2	57
P9	2	50	2	61	2	57
P10	2	57	2	57	2	57
P11	2	54	2	57	2	54
P12	2	54	2	57	2	61
P13	2	61	3	64	2	61
P14	3	68	3	68	3	68
P15	2	54	2	54	2	50
P16	2	50	2	54	2	54
P17	2	61	3	64	3	64
P18	2	61	2	61	2	61

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados

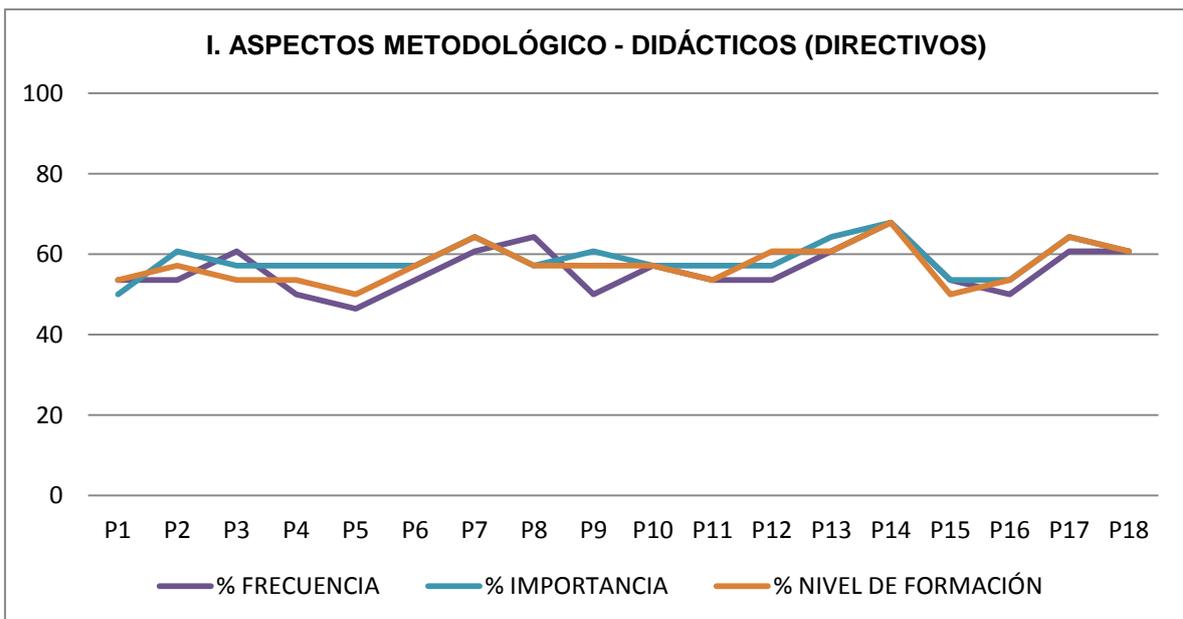
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 16**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 17**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados

**Autor:** León, R (2013).

En la tarea N° 1 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren considerablemente entre 7 y 18 puntos porcentuales, en este sentido los directivos dan menor porcentaje a la tarea en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación (54, 50 y 54) frente a (64, 68 y 61) de los titulados respectivamente, lo que quiere decir, según los directivos, los titulados preparan los contenidos teóricos de la asignatura entre un 50 y 54%.

La tarea N° 2 nos indica que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren solamente por 3 puntos porcentuales en la tarea en lo referente a la frecuencia (54, 61 y 57) de los directivos frente a (57, 61 y 57) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados preparan técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias entre 54 y 61%.

Los titulados planifican actividades de aula en un porcentaje que va desde los 54 a los 61% de acuerdo a los directivos, en ésta tarea N° 3 los titulados califican sus actividades con 68, 68 y 61%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 61, 57 y 54% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 7 a 11 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 4 los titulados ejecutan actividades de aula novedosas y creativas en 50, 57 y 54% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación respectivamente, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 54, 68 y 64 frente a 50, 57 y 54 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia que varía de 4 a 11 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

En la tarea N° 5, la diferencia entre titulados y directivos en cuanto a puntuaciones de frecuencia, importancia y nivel de formación es de 7 a 8 puntos porcentuales, lo que quiere decir que los directivos dan un puntaje menor de 46, 57 y 50 frente a un 54, 64 y 57% de los titulados respectivamente; en este caso los directivos aseguran que existe una escasa organización de espacios de aula.

La tarea N° 6 revela que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren entre 3 y 7 puntos porcentuales en la tarea referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación (54, 57 y 57) de directivos frente a (57, 64 y 61) de los titulados respectivamente, según directivos los titulados elaboran recursos didácticos de la asignatura entre 54 y 57%.

Los titulados crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje en un porcentaje que va desde el 61 al 64% de acuerdo a los directivos, en ésta tarea N° 7 los titulados califican sus actividades con 68%, a cada función, mientras que los directivos colocan una puntuación de 61, 64 y 64% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta pregunta hay una diferencia de 4 a 7 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 8 los titulados dominan el contenido de la asignatura en 64, 57 y 57% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación respectivamente, estos datos se desprenden de los cuadros respectivos en los que se evidencia que los

titulados dan una puntuación de 64, 68 y 64 frente a 64, 57 y 57 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia que varía de 0 a 11 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

En la tarea N° 9 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren considerablemente entre 3 y 14 puntos porcentuales, en este sentido los directivos dan menor porcentaje a la tarea en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación (50, 61 y 57) frente a (64, 64 y 61) de los titulados respectivamente, lo que quiere decir, según los directivos, los titulados aplican didácticas específicas de la asignatura entre 50 y 61%.

La tarea N° 10 nos indica que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren entre 0 y 7 puntos porcentuales en la tarea en lo referente a frecuencia, importancia y nivel de formación (57, 57 y 57) de los directivos frente a (61, 64 y 57) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados aplican el 57% de psicología de la educación en el aula.

Los titulados promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos en un porcentaje que va desde los 54 a los 57% de acuerdo a los directivos; en ésta tarea (N° 11) los titulados califican sus actividades con 68, 68 y 64%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 54, 57 y 54% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 10 a 14 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 12 los titulados realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos en 54, 57 y 61% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación respectivamente, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 57, 61 y 61 frente a 54, 57 y 61 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia que varía de 0 a 4 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

En la tarea N° 13 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren entre 0 y 4 puntos porcentuales, en esta tarea los directivos dan mayor porcentaje a la tarea en cuanto a la frecuencia e importancia, mientras que en el nivel de formación no existen diferencias, como lo indican las puntuaciones (61, 64 y 61) de los directivos frente a (57, 61 y 61) de los titulados respectivamente, lo que quiere decir, según los directivos, los titulados aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia entre 57 y 61%.

La tarea N° 14 nos muestra que no existen diferencias porcentuales entre los titulados y los directivos en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación (68, 68 y 68) de los

directivos frente a (68, 68 y 68) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados revisan las tareas estudiantiles el 68%.

Los titulados realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan en un porcentaje que va desde los 50 a los 54% de acuerdo a los directivos, en la tarea N° 15 los titulados califican sus actividades con 64, 64 y 61%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 54, 54 y 50% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta pregunta hay una diferencia de 10 a 11 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 16 los titulados detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes en 50, 54 y 54% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación respectivamente, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 64, 64 y 61 frente a 50, 54 y 54 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia que varía de 7 a 14 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

En la tarea N° 17 se observa una puntuación de 7 puntos porcentuales más de los directivos con respecto a la importancia de la tarea desempeñada por los titulados, en lo referente a la frecuencia y nivel de formación los directivos dan una mayor puntuación a los titulados, la diferencia. De tal manera que el titulado atiende a las necesidades individuales de los estudiantes en un porcentaje de 61 al 64%, según los directivos; esto lo demuestra las puntuaciones (61, 64 y 64) de directivos frente a (54, 57 y 50) de titulados respectivamente.

La tarea N° 18 nos muestra que la diferencia porcentual entre los titulados y los directivos en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación es de 11 puntos mayor de los directivos frente a los titulados (61, 61 y 61) de los directivos frente a (50, 50 y 50) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados conocen y aplican las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el aula en 61%.

En el aspecto Metodológico – Didáctico, existen tareas que a criterio de los directivos, los titulados tienen un cumplimiento que no superan el 64%, excepto la tarea 14 que alcanza el 68%, como dice Alonso et al. (2009) “una persona debe poseer competencias, es decir, habilidades coherentes a las actividades que van a desempeñar, una falta de cualificaciones formales lleva en la mayoría a la marginación laboral y social”, con estos resultados se evidencia la necesidad que los titulados deben mejoren su desempeño profesional para obtener una enseñanza de calidad y con calidez.

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

**TABLA N° 18**

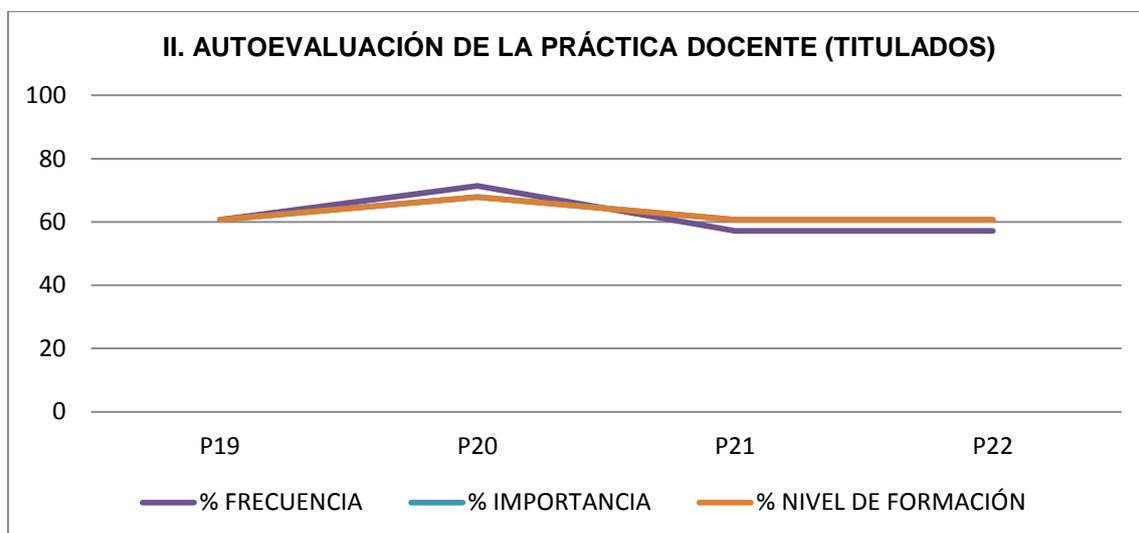
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	61	2	61	2	61
P20	3	71	3	68	3	68
P21	2	57	2	61	2	61
P22	2	57	2	61	2	61

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**TABLA N° 19**

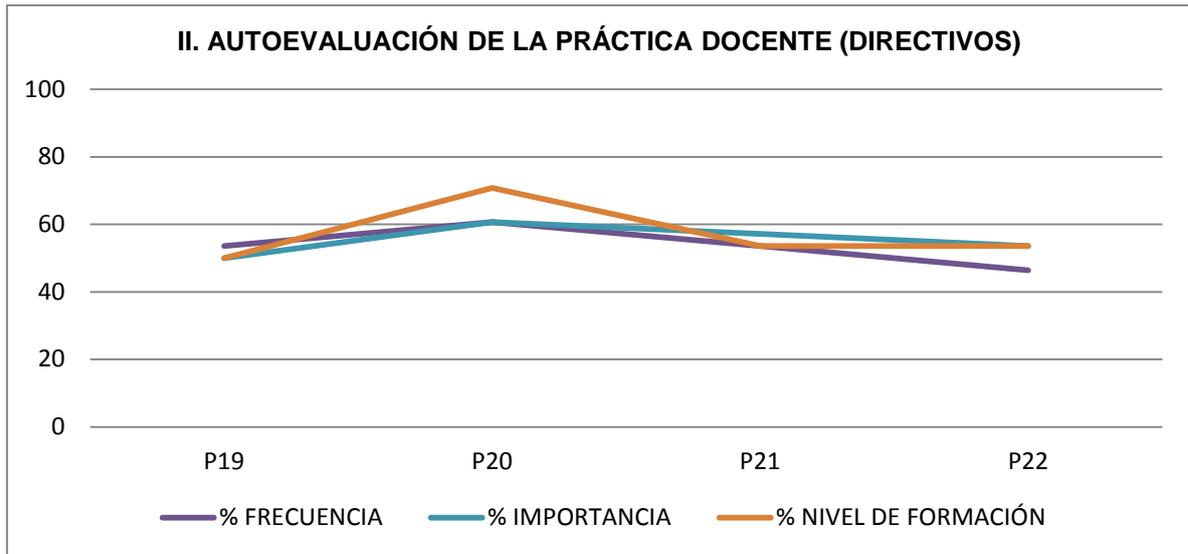
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	54	2	50	2	50
P20	2	61	2	61	3	71
P21	2	54	2	57	2	54
P22	2	46	2	54	2	54

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 18**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 19**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados

**Autor:** León, R (2013).

En la tarea N° 19 que se refiere a si el titulado realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, se puede observar una puntuación que varía entre 7 y 11 puntos menos por parte de los directivos con referencia a los titulados, esto considerado en las tres funciones de la tarea: frecuencia, importancia y nivel de formación (54, 50 y 50) de los directivos, y (61, 61 y 61) de los titulados respectivamente.

La tarea N° 20 nos demuestra que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren de 7 a 10 puntos porcentuales menos de la tarea en lo que tienen que ver con la frecuencia e importancia, de acuerdo a las puntuaciones de los directivos con respecto de los titulados; en el nivel de formación los directivos dan una puntuación mayor en 3 puntos (61, 61 y 71) de los directivos frente a (71, 68 y 68) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos entre 61 y 71%.

Los titulados analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales en un porcentaje que va desde el 54 al 57% de acuerdo a los directivos, en la tarea N° 21 los titulados califican sus actividades con 57, 61 y 61%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 54, 57 y 54% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 3 a 7 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 22 los titulados evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa entre 46 y 54% en cuanto a frecuencia,

importancia y nivel de formación respectivamente, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 57, 61 y 61 frente a 46, 54 y 54 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia que varía de 7 a 11 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

Alonso et al. (2009) Advierte que “las universidades deben formar profesionales para desempeñarse en puestos de trabajo inmediatamente después de concluir sus estudios, esto demanda de los recién graduados el dominio de ciertas competencias acorde a los requerimientos de las empresas”; en este aspecto se hace evidente que los titulados tienen promedios bajos que deben ser mejorados, especialmente en lo que se refiere a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa.

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

**TABLA N° 20**

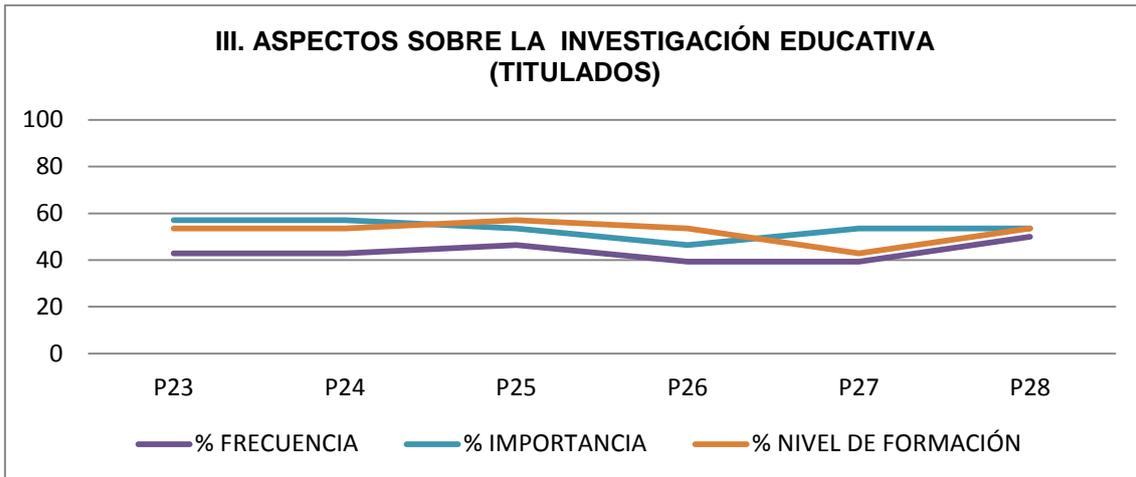
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	43	2	57	2	54
P24	2	43	2	57	2	54
P25	2	46	2	54	2	57
P26	2	39	2	46	2	54
P27	2	39	2	54	2	43
P28	2	50	2	54	2	54

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**TABLA N° 21**

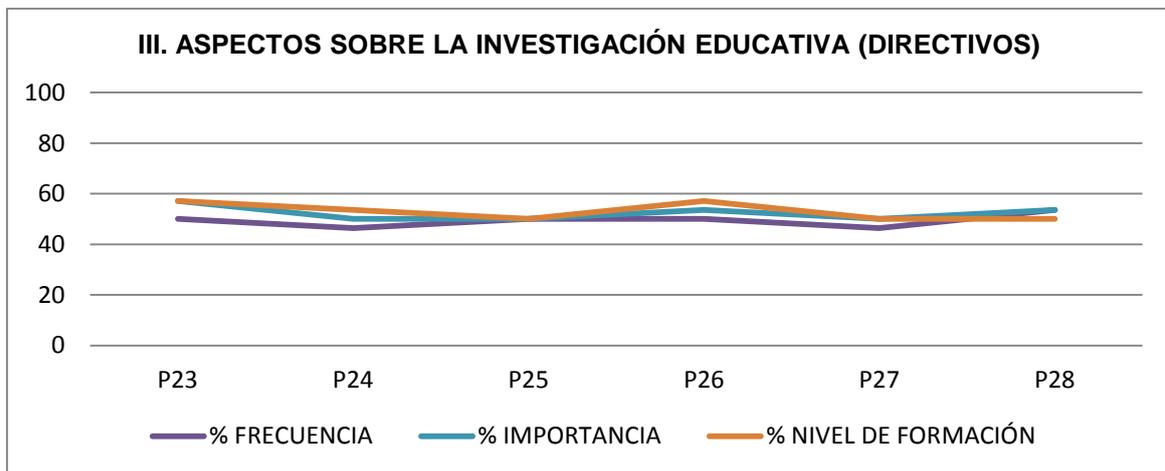
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	50	2	57	2	57
P24	2	46	2	50	2	54
P25	2	50	2	50	2	50
P26	2	50	2	54	2	57
P27	2	46	2	50	2	50
P28	2	54	2	54	2	50

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 20**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 21**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

Los directivos de las instituciones educativas conceden a los titulados un porcentaje del 50 al 57% en la ejecución de la tarea N° 23 que hace referencia a que el titulado conduce investigaciones relacionadas a su labor, el dato se desprende de la tabla y el gráfico respectivo en la que los titulados conceden una puntuación de 43, 57, 54% frente a 50, 57 y 57% de los directivos, lo que da un margen de 7 y 3 puntos más de los directivos con respecto a los titulados en cuanto a frecuencia y nivel de formación, mientras que en la importancia de la tarea existe una paridad.

Los titulados de la UTPL en la tarea 24 conceden un porcentaje de 43, 57 y 54 puntos, los directivos en la misma tarea dan un puntaje de 46, 50 y 54 puntos porcentuales, existiendo una diferencia de 7 puntos menos de los directivos en cuanto a la frecuencia, en el nivel de formación existe paridad, mientras que en la frecuencia se observa que el directivo da 3

puntos porcentuales más con respecto al titulado, según el criterio de directivos los titulados tienen una participación del 46 al 54% en proyectos de investigación e innovación educativa.

En la tarea N° 25 los directivos de las instituciones educativas afirman que los titulados tienen un desempeño del 50% en cada una de las funciones, con respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas los titulados conceden una puntuación de 46, 54 y 57% frente al 50, 50 y 50% de los directivos, con ello se observa que en la frecuencia el directivo concede 4 puntos sobre los titulados, en la importancia y el nivel de formación el directivo concede un porcentaje menor en 4 y 7.

Los titulados conceden una puntuación de 39, 46 y 54%, los directivos 50, 54 y 57% a la tarea 26 que trata de diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos, la diferencia está comprendida entre 3 y 11 puntos más de los directivos sobre los titulados en las tres funciones de la tarea, por lo tanto tomando en consideración la opinión de los directivos los titulados tienen un desempeño de la tarea 26 de un porcentaje del 50 al 57%.

En cuanto a la implementación, realización de seguimiento y evaluación de programas, acciones y proyectos educativos la diferencia porcentual entre titulados y directivos es de 4 puntos menos que el directivo concede a la importancia de la tarea 27, en cuanto a la frecuencia y nivel de formación el directivo concede 7 puntos más a cada función, los datos obtenidos en la tabla y gráfico respectivo muestra los puntajes de los titulados (39, 54 y 43) y directivos (46, 50 y 50) respectivamente, concluyendo que los directivos conceden un porcentaje de entre 46 y 50% de cumplimiento en esta tarea por parte de los titulados.

Los datos de la tarea N° 28 que se refiere a determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención por parte de los titulados nos revelan que los directivos en cuanto a la frecuencia conceden una puntuación de 4 puntos porcentuales mayor a los ofrecidos por los titulados, en cuanto a la importancia se observa que no existe diferencia alguna, en el nivel de formación el directivo concede 4 puntos menos al titulado; los datos obtenidos en esta tarea conceden 50, 54 y 54% al titulado frente al 54, 54 y 50% del directivo, esto quiere decir que el titulado cumple su tarea en un porcentaje del 50 al 54% según el directivo.

En este aspecto de Investigación Educativa existe una escasa participación de los titulados investigados, de tal forma que su participación se sitúa entre 43 y 57%, es decir no cuentan con las habilidades y los conocimientos necesarios para la ejecución de esta tarea, como Alonso, et al (2009) dijera “una persona debe poseer competencias”.

**3.5.4. Participación de actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.**

**TABLA N° 22**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	64	3	68	3	68
P30	2	57	3	64	2	61
P31	3	64	3	68	3	64
P32	2	50	2	54	2	54
P33	2	46	2	54	2	54
P34	2	46	2	57	2	50
P35	3	68	3	68	3	68
P36	2	61	3	64	3	64
P37	2	61	3	64	2	61
P38	2	61	3	64	3	64

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica

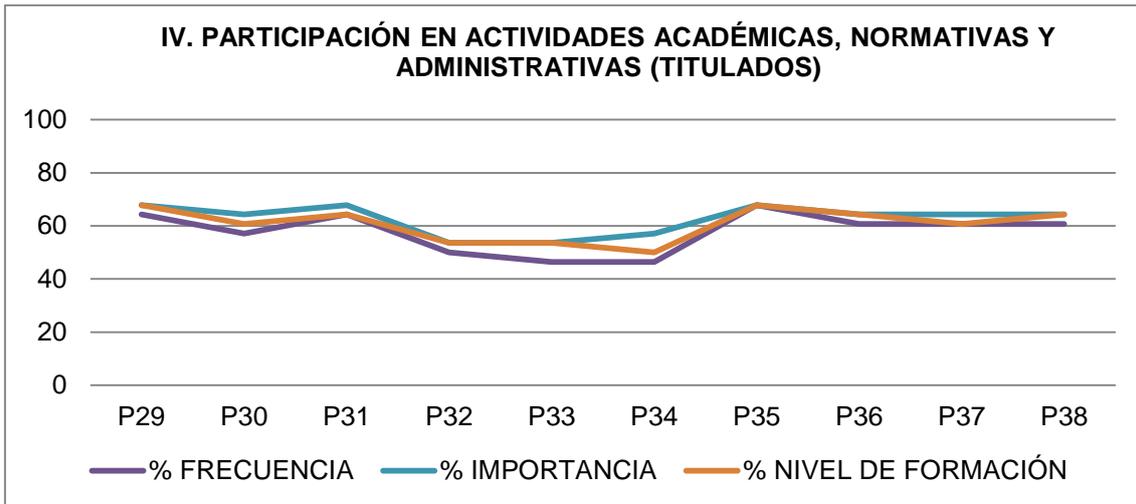
Autor: León, R (2013).

**TABLA N° 23**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	64	3	64	3	64
P30	2	61	2	61	2	61
P31	2	57	2	61	2	61
P32	2	57	2	57	2	57
P33	2	50	2	61	2	50
P34	2	54	2	54	2	54
P35	3	64	3	64	2	61
P36	2	57	2	57	2	57
P37	2	50	2	54	2	50
P38	2	50	2	54	2	57

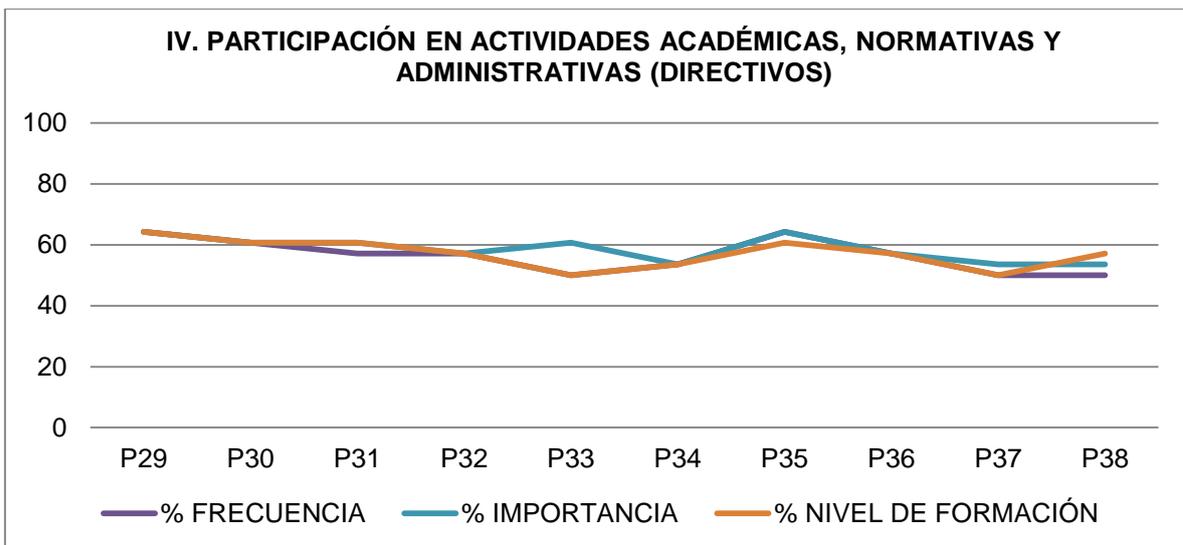
Fuente: Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados

Autor: León, R (2013).



**GRÁFICO N° 22**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 23**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).

En la tarea 29 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren en 4 puntos porcentuales en cuanto a la importancia y nivel de formación, en este sentido los directivos dan menor porcentaje a la tarea en estas funciones, con respecto a la frecuencia existe paridad en puntaje (64, 68 y 68) de los directivos frente a (64, 64 y 64) de los titulados respectivamente, lo que quiere decir que los titulados realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, actividad que la cumplen en un 64%, según directivos.

La tarea N° 30 nos indica que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren en 4 puntos porcentuales, en este caso el directivo concede 4 puntos más que los titulados en la tarea en lo referente a la frecuencia, en la importancia el directivo concede 3 puntos menos que el titulado, mientras que en el nivel de formación la diferencia es nula, así lo demuestra la tabla respectiva (61, 61 y 61) de los directivos frente a (57, 64 y 61) de los titulados respectivamente, según los directivos los titulados participan en juntas de profesores en 61%.

Los titulados promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones en porcentaje que va desde los 57 a 61% de acuerdo a los directivos, en la tarea 31 los titulados califican sus actividades con 64, 68 y 64%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 57, 61 y 61% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 3 a 7 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea N° 32 los titulados ejercen funciones administrativas en 57% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 50, 54 y 54 frente a 57, 57 y 57 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia de 7 puntos más de los directivos frente a los titulados.

Los directivos de las instituciones educativas conceden a los titulados un porcentaje del 50 al 61% en la ejecución de la tarea N° 33 que hace referencia a que el titulado conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, el dato se desprende de la tabla y el gráfico respectivo en la que los titulados conceden una puntuación de 46, 54, 54% frente a 50, 61 y 50% de los directivos, lo que da un margen de 4 y 7 puntos más de los directivos con respecto a los titulados en cuanto a frecuencia e importancia, mientras que en el nivel de formación el titulado tiene 4 puntos menos que el puntaje ofrecido por el titulado.

Los titulados de la UTPL en la tarea 34 conceden un porcentaje de 46, 57 y 50 puntos, los directivos en la misma pregunta dan un puntaje de 54, 54 y 54 puntos porcentuales, existiendo una diferencia de 8 y 4 puntos más de los directivos en cuanto a la frecuencia y nivel de formación, mientras que en la importancia se observa que el directivo da 3 puntos porcentuales menos con respecto al titulado, según el criterio de directivos los titulados estudian la realidad local y nacional en el porcentaje de 54%.

En la tarea N° 35 los directivos de las instituciones educativas afirman que los titulados tienen un desempeño del 61 al 64% en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación; la tarea se refiere a la colaboración que el titulado tiene frente a la organización y

gestión del centro educativo, en este sentido los titulados conceden una puntuación de 68, 68 y 68% frente al 64, 64 y 61% de los directivos, con ello se observa que en las 3 funciones de la tarea el directivo concede de 4 a 7 puntos menos con referencia a los titulados.

Los titulados conceden una puntuación de 61, 64 y 64%, los directivos 57, 57 y 57% a la tarea 36 que trata del empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, la diferencia está comprendida entre 4 y 7 puntos menos de los directivos sobre los titulados en las tres funciones de la tarea; tomando en consideración la opinión de los directivos los titulados tienen un desempeño de la tarea 36 de un porcentaje del 57%.

En cuanto a la elaboración de reglamentos internos de las comisiones la diferencia porcentual entre titulados y directivos es de 10 a 11 puntos menos que el directivo concede a la importancia de la tarea 37, en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación, los datos obtenidos en la tabla y gráfico respectivo muestra los puntajes de los titulados (61, 64 y 61) y directivos (50, 54 y 50) respectivamente, concluyendo que los directivos conceden un porcentaje de entre 50 y 54% de cumplimiento en esta tarea por parte de los titulados.

Los datos de la tarea N° 38 que se refiere a conocer y aplicar el Código de Convivencia por parte de los titulados nos revelan que los directivos en cuanto a la frecuencia conceden una puntuación de 7 a 11 puntos porcentuales menor a los ofrecidos por los titulados, en las tres funciones de la tarea: frecuencia, importancia y nivel de formación; los datos obtenidos en esta tarea conceden 61, 64 y 64% al titulado frente al 50, 54 y 57% del directivo, esto quiere decir que el titulado cumple su tarea en un porcentaje del 50 al 57% según el directivo.

En cuanto a la participación de actividades académicas, normativas y administrativas del titulado los resultados sugieren que es necesario una mayor entrega y participación, su participación difiere en cuanto a los criterios de éstos con la de los directivos; de acuerdo a los primeros su participación es del 46 al 68%, por su parte los directivos sugieren el 50 hasta el 64%. Por ello es necesario trabajar en Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural y estudiar la realidad local principalmente.

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

**TABLA N° 24**

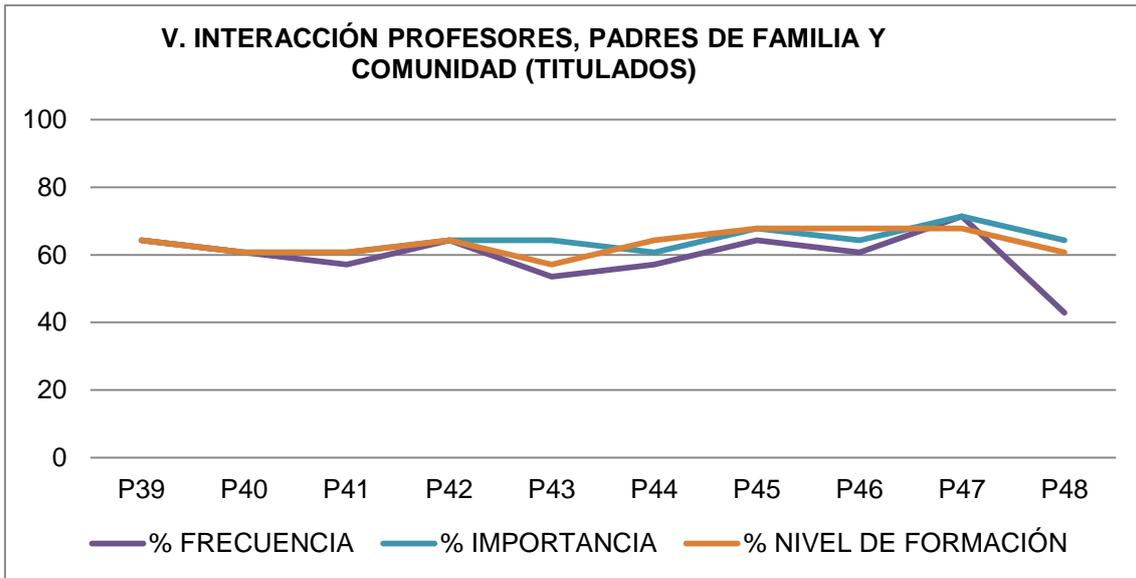
<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (TITULADOS)</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	64	3	64	3	64
P40	2	61	2	61	2	61
P41	2	57	2	61	2	61
P42	3	64	3	64	3	64
P43	2	54	3	64	2	57
P44	2	57	2	61	3	64
P45	3	64	3	68	3	68
P46	2	61	3	64	3	68
P47	3	71	3	71	3	68
P48	2	43	3	64	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
 Autor: León, R (2013).

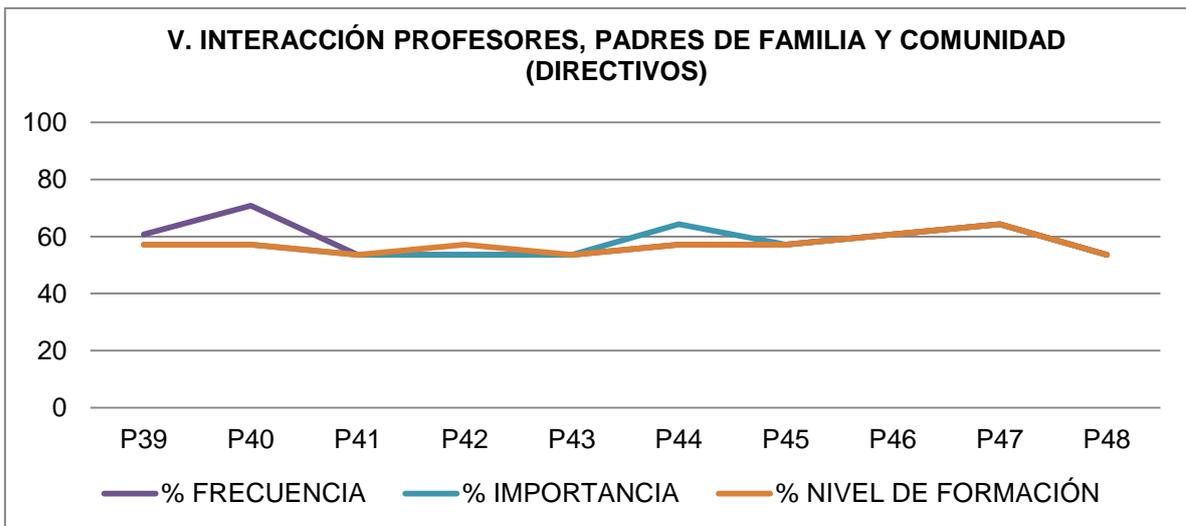
**TABLA N° 25**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (DIRECTIVOS)</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61	2	57	2	57
P40	3	71	2	57	2	57
P41	2	54	2	54	2	54
P42	2	54	2	54	2	57
P43	2	54	2	54	2	54
P44	2	57	3	64	2	57
P45	2	57	2	57	2	57
P46	2	61	2	61	2	61
P47	3	64	3	64	3	64
P48	2	54	2	54	2	54

Fuente: Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
 Autor: León, R (2013).

**GRÁFICO N° 24**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**GRÁFICO N° 25**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).

En la tarea 39 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren de 3 a 7 puntos porcentuales en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación, en este sentido los directivos dan menor porcentaje a las funciones que realizan los titulados, estos datos se hacen evidentes al comparar las puntuaciones de los titulados (64, 64 y 64) y directivos (61, 57 y 57), lo que quiere decir que los titulados promueven acciones de relación con la comunidad en 64%, según los directivos.

La tarea N° 40 nos indica que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren de 4 a 10 puntos porcentuales, en este caso el directivo concede este puntaje inferior a los otorgados por los titulados en las 3 funciones de la tarea, así lo demuestra la tabla respectiva (71, 57 y 57) de los directivos frente a (61, 61 y 61) de los titulados respectivamente, a criterio de los directivos los titulados colaboran en programas de desarrollo comunitario entre 57 y 71%.

Los titulados promueven la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes en porcentaje de 54% de acuerdo a los directivos; en la tarea 41 los titulados califican sus actividades con 57, 61 y 61%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 57, 57 y 57% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 3 a 7 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea 42 los titulados interactúan con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución entre 54 y 57% en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación, estos datos se desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 64, 64 y 64 frente a 54, 54 y 57 puntos porcentuales de los directivos, con lo cual se observa una diferencia de 7 a 10 puntos menos de los directivos frente a los titulados.

Los directivos de las instituciones educativas conceden a los titulados un porcentaje del 54% en la ejecución de la tarea N° 43 que hace referencia a intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, el dato se desprende de la tabla y el gráfico respectivo en la que los titulados conceden una puntuación de 54, 64, 57% frente a 54, 54 y 54% de los directivos, lo que da un margen de 0 a 10 puntos menos de los directivos con respecto a los titulados en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación.

Los titulados de la UTP en la tarea 44 conceden un porcentaje de 57, 61 y 64 puntos, los directivos en la misma tarea dan un puntaje de 57, 64 y 57 puntos porcentuales, existiendo una diferencia de 0 y 7, los directivos conceden este puntaje inferior al de los titulados en lo que se refiere a frecuencia y nivel de formación, mientras que en la importancia de esta tarea los directivos consideran 3 puntos más que los titulados; según el criterio de directivos los titulados conocen el entorno social de los estudiantes con un porcentaje de 57 a 64%.

En la tarea N° 45 los directivos de las instituciones educativas afirman que los titulados tienen un desempeño del 57% en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación; la tarea se refiere a organizar eventos de integración dentro de la institución, en este sentido los titulados conceden una puntuación de 64, 68 y 68% frente al 57, 57 y 57% de los

directivos, con ello se observa que en las 3 funciones de la tarea el directivo concede un puntaje inferior de 7 a 11 puntos con referencia a los titulados.

Los titulados conceden una puntuación de 61, 64 y 68%, los directivos 61, 61 y 61% a la tarea 46 que trata de la participación de los titulados en programas sociales dentro de la institución, la diferencia de criterios está comprendida entre 0 y 7 puntos menos de los directivos sobre los titulados en las tres funciones de la tarea; con esta consideración los directivos aseguran que los titulados tienen un desempeño de la tarea 46 de un porcentaje del 61%.

En cuanto a la atención de los representantes legales de los estudiantes la diferencia porcentual entre titulados y directivos es de 4 a 7 puntos menos que el directivo concede a la frecuencia, importancia y nivel de formación de la tarea 47, los datos obtenidos en la tabla y gráfico respectivo muestra los puntajes de los titulados (71, 71 y 68) y directivos (64, 64 y 64) respectivamente, concluyendo que los directivos conceden un porcentaje del 64% de desempeño de esta tarea por parte de los titulados.

Los datos de la tarea N° 48 que se refiere a realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar por parte de los titulados nos revelan que los directivos en cuanto a la frecuencia conceden una puntuación de 11 puntos porcentuales mayor a los ofrecidos por los titulados, en cuanto a la importancia y nivel de formación el directivo concede 10 y 7 puntos menos a la tarea de los titulados respectivamente; los datos obtenidos en esta tarea conceden 43, 64 y 61% al titulado frente al 54, 54 y 54% del directivo, esto quiere decir que el titulado cumple su tarea en un porcentaje del 54% según el directivo.

En el aspecto de Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado, se observa de manera general una participación que supera el 54% y llega hasta el 71% en algunas tareas, esto de acuerdo al criterio de los titulados, en cuanto a la opinión de los directivos coinciden que van en el mismo porcentaje. Es claro que de acuerdo a los resultados se necesita fortalecer el vínculo social, especialmente con la comunidad educativa y la tarea 48 que dice Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

### 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que impliquen trabajo en equipo.

TABLA N° 26

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	46	2	54	2	57
P50	2	57	2	57	2	61
P51	3	68	3	68	3	68
P52	2	57	2	57	2	61
P53	2	43	2	46	2	46

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
 Autor: León, R (2013).

TABLA N° 27

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	50	2	57	2	57
P50	2	61	2	61	2	61
P51	3	64	3	64	3	64
P52	2	57	2	61	2	61
P53	2	54	2	61	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a directivos a los titulados investigados  
 Autor: León, R (2013).

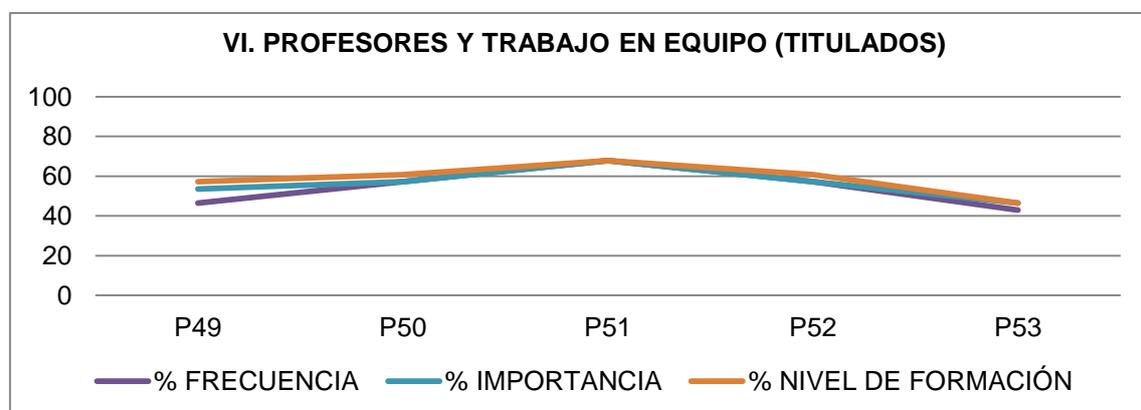
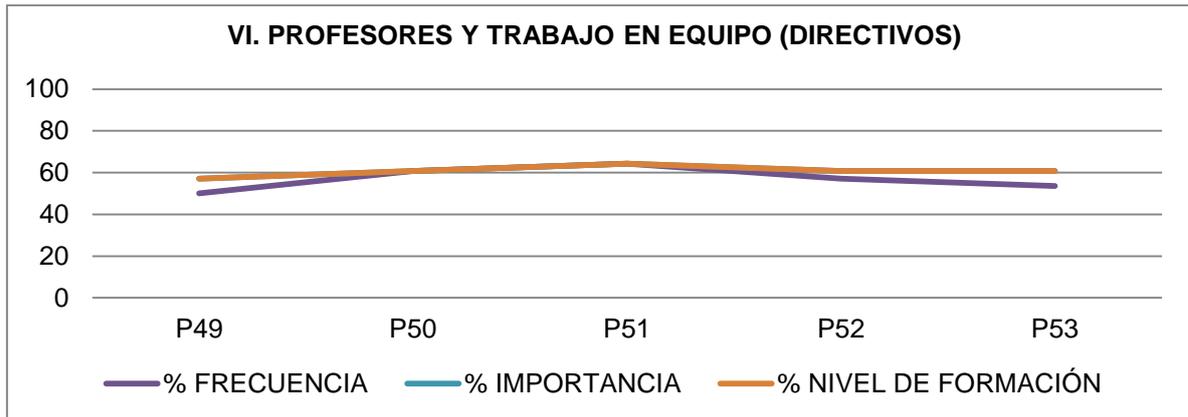


GRÁFICO N° 26

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
 Autor: León, R (2013).



**GRÁFICO N° 27**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados

**Autor:** León, R (2013).

En la tarea 49 se observa que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren de 4 y 3 puntos porcentuales en cuanto a la frecuencia e importancia, puntaje superior que los directivos dan a la tarea con respecto a los datos proporcionados por los titulados; en lo que tienen que ver con el nivel de formación no existe ninguna diferencia, estos datos se hacen evidentes al comparar las puntuaciones de los titulados (46, 54 y 57) y directivos (50, 57 y 57), lo que quiere decir que los titulados realizan reuniones de planificación con otros docentes entre 50 y 57%, según los directivos.

La tarea N° 50 nos indica que las puntuaciones entre los titulados y los directivos difieren de 0 a 4 puntos porcentuales, en este caso el directivo concede este puntaje superior al otorgado por los titulados en referencia a la frecuencia e importancia de la tarea, en cuanto al nivel de formación existe una paridad, así lo demuestra la tabla respectiva (61, 61 y 61) de los directivos frente a (57, 57 y 61) de los titulados respectivamente, a criterio de los directivos los titulados colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles en 61%.

Los titulados participan en sesiones de trabajo en porcentaje de 64% de acuerdo a los directivos; en la tarea 51 los titulados califican sus actividades con 68, 68 y 68%, mientras que los directivos colocan una puntuación de 64, 64 y 64% en lo que respecta a frecuencia, importancia y nivel de formación, en esta tarea hay una diferencia de 4 puntos menos de los directivos con respecto a las puntuaciones de los titulados.

Según los directivos en la tarea 52 los titulados trabajan en proyectos curriculares en equipo entre 57 y 61%, en cuanto a frecuencia y nivel de formación el directivo otorga el mismo puntaje que los titulados, la diferencia se ubica en función de la importancia de la tarea a la cual los directivos conceden 4 puntos más a los asignados por los titulados, estos datos se

desprenden de los cuadros ya que en ellos se evidencia que los titulados dan una puntuación de 57, 57 y 61 frente a 57, 61 y 61 puntos porcentuales de los directivos.

Los directivos de las instituciones educativas conceden a los titulados un porcentaje entre 54 y 61% en la ejecución de la tarea N° 53 que hace referencia a la participación en círculos de estudio a los titulados, el dato se desprende de la tabla y el gráfico respectivo en la que los titulados conceden una puntuación de 43, 46, 46% frente a 54, 61 y 61% de los directivos, lo que da un margen de 11 a 15 puntos porcentuales más de los directivos con respecto a los titulados en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación.

Dentro de este aspecto: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, se observa una buena participación, con la sugerencia de que es necesario fortalecer las reuniones de planificación con otros docentes y participar en círculos de estudio, ya que son los puntajes bajos obtenidos.

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

**TABLA N° 28**

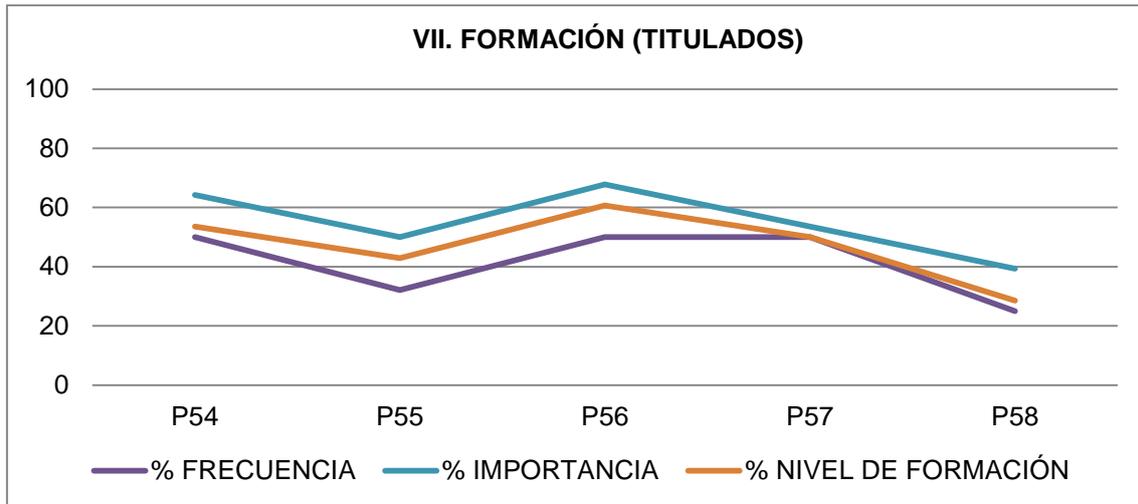
VII. FORMACIÓN (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	50	3	64	2	54
P55	1	32	2	50	2	43
P56	2	50	3	68	2	61
P57	2	50	2	54	2	50
P58	1	25	2	39	1	29

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).

**TABLA N° 29**

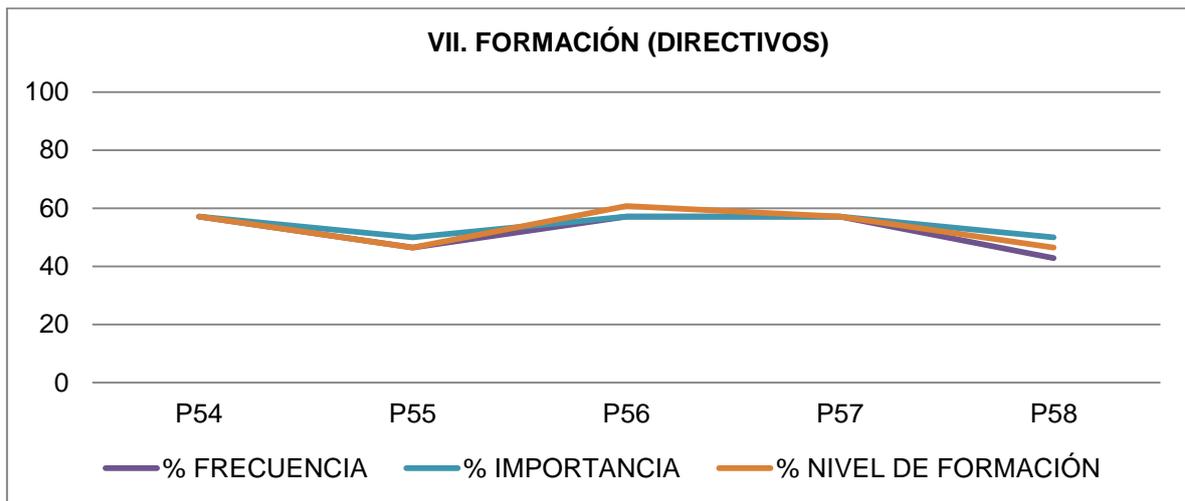
VII. FORMACIÓN (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	2	57	2	57
P55	2	46	2	50	2	46
P56	2	57	2	57	2	61
P57	2	57	2	57	2	57
P58	2	43	2	50	2	46

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 28**

**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica  
**Autor:** León, R (2013).



**GRÁFICO N° 29**

**Fuente:** Encuesta aplicada a directivos de los titulados investigados  
**Autor:** León, R (2013).

Los titulados de la UTPL en la tarea 54 conceden un porcentaje de 50, 64 y 54 puntos, los directivos en la misma tarea dan un puntaje de 57, 57 y 57 puntos porcentuales, existiendo una diferencia de 7 puntos menos que asignan los directivos al puntaje de los titulados en cuanto a la importancia de la tarea, en lo que se refiere a la frecuencia y nivel de formación los directivos asigna un puntaje superior al de los titulados en 7 y 3 puntos respectivamente; según el criterio de directivos los titulados asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación con un porcentaje de 57%.

En la tarea N° 55 los directivos de las instituciones educativas afirman que los titulados tienen un desempeño del 46 al 50% en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación; la tarea se refiere a la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por las empresas, instituciones u organismos particulares, en este sentido los titulados conceden una puntuación de 32, 50 y 43% frente al 46, 50 y 46% de los directivos, con ello se observa que el directivo concede un puntaje superior de 3 a 14 puntos porcentuales con referencia a los titulados y referente a frecuencia y nivel de formación, en la importancia de la tarea no existen diferencias.

Los titulados conceden una puntuación de 50, 68 y 61%, los directivos 57, 57 y 61% a la pregunta 56 que trata de la asistencia de los titulados a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs), la diferencia de criterios está comprendida en las 3 funciones de la tarea, en la frecuencia el directivo concede 7 puntos más a los considerados por los titulados, en la importancia el directivo asigna un puntaje inferior de 11 puntos con respecto al de los titulados, existiendo una paridad en la importancia de la tarea; con esta consideración los directivos aseguran que los titulados tienen un desempeño de la tarea 56 de un porcentaje del 57 a 61%.

En cuanto a la asistencia de los titulados a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares la diferencia porcentual entre titulados y directivos es de 3 a 7 puntos más que el directivo concede a la frecuencia, importancia y nivel de formación de la tarea 57, los datos obtenidos en la tabla y gráfico respectivo muestra los puntajes de los titulados (50, 54 y 50) y directivos (57, 57 y 57) respectivamente, concluyendo que los directivos conceden un porcentaje del 57% de desempeño de esta tarea a los titulados.

Los datos de la tarea N° 58 que se refiere a asistir a cursos de aprendizaje de un segunda lengua por parte de los titulados nos revelan que los directivos en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación conceden una puntuación de 11 a 18 puntos porcentuales mayor a los consignados por los titulados; los datos obtenidos en esta tarea conceden 25, 39 y 29% al titulado frente al 43, 50 y 46% del directivo, esto quiere decir que el titulado cumple su tarea en un porcentaje del 43 al 50% según el directivo.

Las tareas docentes que corresponden al Aspecto de formación son los que tienen el promedio más bajo de cumplimiento por parte de los titulados, promedios que van desde 25% hasta el 50% de ejecución, especialmente en lo que tiene que ver con la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, los directivos en este aspecto coinciden con los titulados.

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

- ❖ Las encuestas aplicadas a los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2007 – 2012, nos permitieron conocer que de los 7 titulados investigados (100%), tan solo 1 (14%) se encuentra actualmente cursando un posgrado (tabla y gráfico N° 6).
- ❖ En cuanto a los titulados investigados el 72% desempeñan su labor como docentes, el 14% se desempeñan como directivos y el restante 14% trabaja como administrativo, de acuerdo al gráfico N° 8.
- ❖ En la investigación se concluye que el 72% de los titulados se encuentran laborando bajo el tipo de contrato de partida fiscal (nombramiento), mientras que el 28% no contesta.
- ❖ Los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2007 – 2012, están satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de las docencia, el progreso social, el prestigio en el entorno laboral, la diversidad de actividades y el crecimiento personal.
- ❖ Los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2007 – 2012, no están satisfechos con el salario docente por no estar acorde a las funciones realizadas, el porcentaje se sitúa en el 50%.
- ❖ La formación académica fue muy importante para la actividad laboral, de acuerdo a las tareas docentes que desempeñan los titulados obtienen un puntaje de máximo de 7.7 puntos sobre 10, por su parte los directivos en este aspecto afirman que los titulados en su desempeño de tareas docentes alcanzan una media de 7.6 puntos de 10, según tabla y gráfico 11 y 12.

- ❖ La frecuencia de repetición de las tareas docentes que realizan los titulados de la UTPL es bueno, según el criterio de éstos el puntaje va desde los 5.8 hasta 8.6 puntos de 10; los directivos advierten que la frecuencia de repetición de la tarea docente llega a máximo 8.1 puntos de 10 posibles, datos obtenidos en tablas y gráficos 11 y 12
- ❖ Los titulados dan una gran importancia a la realización de las tareas docentes, su puntuación es de 7.5 a 9 sobre 10, los directivos a estas actividades da una puntuación de 7.3 a 8.5 puntos sobre 10, según los datos obtenidos en las tablas y gráficos 11 y 12.
- ❖ En cuanto al nivel de formación, éste se sitúa en un puntaje que va de 6.6 a 8.9 puntos de acuerdo al criterio de los titulados, mientras que el directivo concede una puntuación de 7.4 a 8.5 puntos.
- ❖ Una vez realizada la investigación se determina que las necesidades más urgentes que tienen los titulados tratan sobre el aspecto de Formación, especialmente la tarea de: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, en la que los titulados obtienen un puntaje de 29%; y asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares 43%. Según tabla y gráfico 28 y 29.
- ❖ Realizado el análisis de los datos de la investigación y con el objeto de brindar una eficaz solución se propone una intervención educativa en torno a la dificultad de los titulados que es: asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, tarea en la que tienen un promedio de asistencia que llega al 43%
- ❖ En cuanto a los objetivos específicos propuestos se determina que se han cumplido, ya que los resultados nos dan a conocer el nivel de ejecución de las tareas docentes, en porcentajes que van desde 5.8 a 9 puntos según el criterio de los titulados, al respecto los directivos asignan una puntuación de 7.3 a 8.5 puntos sobre 10.

## 4.2. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones que surgieron del presente trabajo de investigación se formula las siguientes recomendaciones:

- Que la Universidad Técnica Particular de Loja fortalezca la continuidad de estudios de cuarto nivel, brindando facilidades económicas a los alumnos graduados en la institución.
- Que la UTPL realice convenios con las instituciones públicas y privadas promoviendo la inserción de los estudiantes en el mundo laboral, como medio para adquirir experiencia y fortalecer los requerimientos de los empleadores y/o directivos.
- Que la Universidad Técnica Particular de Loja proponga dentro de su malla curricular mayor participación de sus alumnos en las prácticas docentes y actualización permanente en didáctica, pedagogía y psicología.
- Que la Universidad considere dentro de la malla curricular asignaturas para fomentar una segunda lengua materna, manejo de recursos tecnológicos.
- Que la UTPL imparta a sus titulados en Ciencias de la Educación métodos que fomenten la participación activa, crítica y reflexiva que faciliten su desempeño profesional docente.
- Que la Universidad apoye en forma permanente con material bibliográfico a los alumnos que egresan de esta institución.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: LAS TIC'S COMO MEDIO PARA LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EDUCATIVA DE LOS TITULADOS DE LA UTPL. UNA ALTERNATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

Los resultados del presente trabajo de investigación revelan las dificultades en el desempeño de las tareas del trabajo docente que requieren de una mediación urgente para asegurar el mejoramiento de la calidad de la educación, por lo mencionado anteriormente es meritorio proponer el tema: Las Tic's como medio para la formación y actualización educativa de los titulados de la UTPL. Una alternativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente durante el periodo septiembre – octubre de 2013.

### **5.1. Justificación**

Al ser la educación un bien social y público que brinda la oportunidad para que todos los miembros de una comunidad adquieran conocimientos sin excepción, esta educación debe propender al mejoramiento de la calidad, la misma que se desvanece ante un conjunto de problemas sociales que persisten por la desigualdad en materia de oportunidades educativas que siempre están signadas por los estratos sociales de las diferentes instituciones.

Al realizar un análisis de la situación actual del grupo de titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2007 – 2012, se encuentran debilidades que es necesario tomarlas en consideración para la superación personal y desempeño docente, siendo de tal forma de las tres tareas con menor puntaje se ha estimado conveniente trabajar con los titulados en: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. Para este propósito y debido a la difícil accesibilidad de los docentes a los lugares donde se llevan a cabo los cursos, se propone realizar esta actividad utilizando las Tic's, pudiendo ser luego replicado por los titulados a sus compañeros de institución a través de la participación en Círculos de Estudio, con esta propuesta muy bien se puede trabajar en la superación de cualquier tarea del inventario propuesta.

(Briones Palacios, 2010) Nos dice “cuando los docentes se reúnen para analizar y encontrar soluciones creativas a los problemas que enfrentan día a día en las aulas respecto a los procesos pedagógicos, se encuentran ya trabajando en círculos de estudio”

El trabajo de los docentes a través de los círculos de estudio permite fortalecer las prácticas educativas, así como intercambiar horizontalmente la información de métodos y procesos pedagógicos, tratando de colaborar con los docentes menos experimentados o no actualizados. Un punto de equilibrio entre los docentes del círculo de estudio es lograr la reflexión personal que permita visualizar la realidad y buscar soluciones eficaces para mitigar las falencias propias y las del grupo con miras a la mejora de la calidad educativa que se oferta a los alumnos que son el fin mismo de la educación.

## 5.2. Objetivos

### Objetivo General:

- Capacitar a través de las Tic's a los titulados en temas educativos de formación y actualización.

### Objetivos específicos:

- Capacitar a los titulados en temas de problemas de aprendizaje, para que sean aptos para detectar y solucionar los problemas que presentan los alumnos.
- Conseguir que los titulados conozcan y dominen el nuevo enfoque educativo como una necesidad individual de los alumnos, basado en la teoría de las Inteligencias Múltiples.
- Fortalecer la autoestima en los titulados utilizando diapositivas y videos sobre motivación y superación personal.

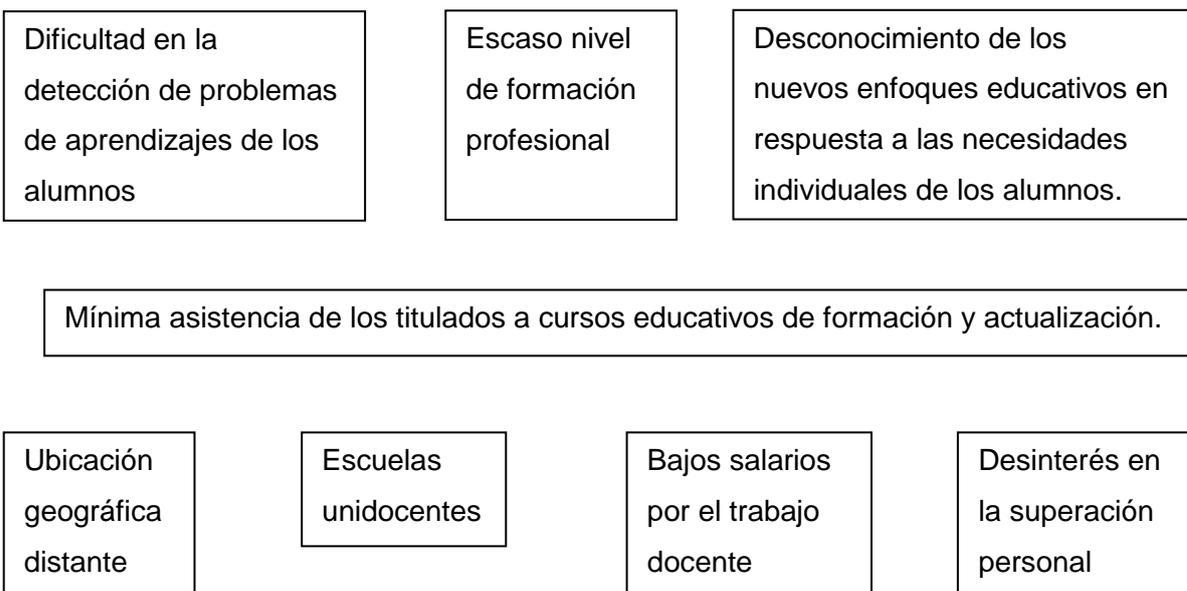
## 5.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico

### 5.3.1. Análisis de involucrados.

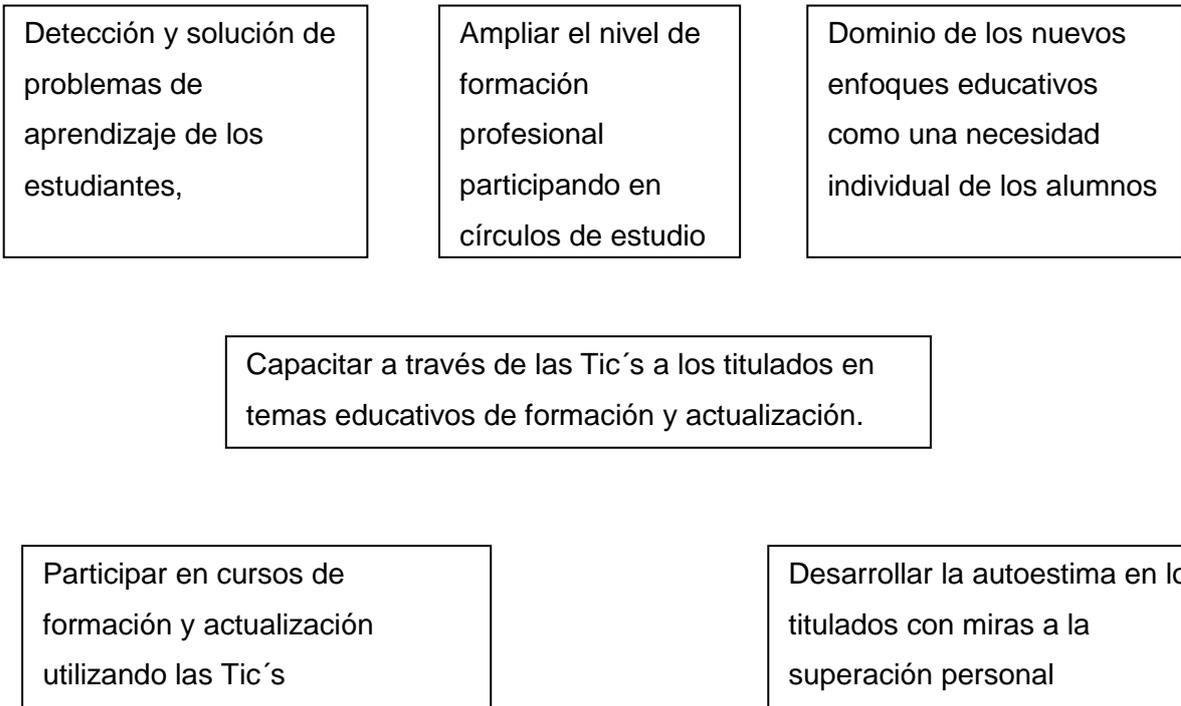
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
	- Calidad de educación disminuida por la	Participar en cursos de formación y actualización en	Difícil accesibilidad de los titulados a los centros donde se

Docentes	<p>baja participación de titulados en cursos de formación y actualización.</p> <p>- Escasa participación de titulados en círculos de estudio</p>	temas educativos, didácticos, pedagógicos y psicológicos.	dictan los cursos de formación y actualización
Directivos	<p>- La calidad en la educación se ve afectada por la mínima participación de los titulados en cursos de formación y actualización</p>	Que los titulados participen o asistan a cursos de formación y actualización	Dispersión geográfica de los docentes para asistir a los cursos.

### 5.3.2. Análisis del problema.



### 5.3.3. Análisis de objetivos.



### 5.3.4. Análisis de estrategias.

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
Ampliar el nivel de formación profesional	Capacitar a través de las Tic's a los titulados en temas educativos de formación y actualización.	Detectar y solucionar problemas de aprendizaje en los estudiantes	Elaboración de un manual con los principales problemas de aprendizaje de los niños y su tratamiento respectivo, en digital y colocarlo en el Blog.
		Conocer los nuevos enfoques educativos como una necesidad individual de los alumnos.	Elaboración de un manual con el nuevo enfoque sobre las inteligencias múltiples en digital y colocarlo en el Blog.
		Desarrollar la autoestima en los titulados con miras a la superación personal	Participar a los titulados información, un video y/o diapositivas sobre la autoestima a través de las Tic's.

#### 5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

##### 5.4.1. Matriz del Marco Lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b> Ampliar el nivel de formación profesional	71% de profesionales investigados participan de los temas impartidos en el <b>Blog</b> , durante el período septiembre – octubre de 2013.	Comentarios al Blog de René León sobre temas impartidos.	- El 29% de titulados no laboran como docentes por lo que no podrían participar de los temas ofrecidos en el Blog. - Carencia de Internet en algunos sectores.
<b>PROPÓSITO</b> Capacitar a través de las Tic's a los titulados en temas educativos de formación y actualización.	100% de temas de formación y actualización Colocados el Blog durante el período septiembre – octubre de 2013.	Información colocada el Blog de René León. Dirección: 1976reneleon.blogspot.com	- Desconocimiento en informática para acceder al Blog y suscripción para hacer comentarios.
<b>COMPONENTES</b> 1. Detectar y solucionar problemas de aprendizaje en los estudiantes.	- 100% de titulados participantes con conocimientos básicos para detectar problemas de aprendizaje, en septiembre de 2013.	- 100% de información subida al Blog, de acuerdo a la fecha propuesta. - Comentarios al Blog sobre el tema	- Dificultad para obtener la información colocada en el Blog. - Privación del servicio de internet.

<p>2. Conocer los nuevos enfoques educativos como una necesidad individual de los alumnos.</p>	<p>- 100% de titulados participantes conocen el enfoque sobre las Inteligencias Múltiples en el mes de octubre de 2013.</p>	<p>- 100% de información subida al Blog, de acuerdo a la fecha propuesta.</p> <p>- Comentarios al Blog sobre el tema</p>	<p>- Dificultad para obtener la información colocada en el Blog.</p> <p>- Privación del servicio de internet.</p>
<p>3. Desarrollar la autoestima en los titulados con miras a la superación personal.</p>	<p>- 100% de titulados participan del tema como desarrollar la autoestima, durante el mes de octubre de 2013.</p>	<p>- 100% de información subida al Blog, de acuerdo a la fecha propuesta.</p> <p>- Comentarios al Blog sobre el tema</p>	<p>- Dificultad para obtener la información colocada en el Blog.</p> <p>- Privación del servicio de internet.</p>
<b>ACTIVIDAD</b>			
<p>1. Elaboración de un manual con los principales problemas de aprendizaje de los niños y su tratamiento Respectivo, en digital y colocarlo en el Blog.</p>	<p>- Presupuesto: Servicios informáticos 10,00 <b>Total 10.00</b></p>	<p>- Creación, mantenimiento, administración de Blog y búsqueda de información para compartir los temas.</p>	<p>- Dificultad para obtener la información colocada en el Blog.</p> <p>- Privación del servicio de internet.</p>
<p>2. Elaboración de un manual con el nuevo</p>	<p>- Presupuesto: Servicios informáticos 10,00</p>	<p>- Creación, mantenimiento, administración de Blog y búsqueda de información</p>	<p>- Dificultad para obtener la información colocada en el</p>

enfoque sobre las inteligencias múltiples, en digital y colocarlo en el Blog.	<b>Total 10.00</b>	para compartir los temas.	Blog. - Privación del servicio de internet.
3. Participar a los titulados información, un video y diapositivas sobre la autoestima a través del Blog.	- Presupuesto: Servicios informáticos 10,00 <b>Total 10.00</b>	- Creación, mantenimiento, administración de Blog y búsqueda de información para compartir los temas.	- Dificultad para obtener la información colocada en el Blog.  - Privación del servicio de internet.

### 5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
- Titulados capaces de detectar y solucionar problemas de aprendizaje en los estudiantes.	- Elaboración de un manual con los principales problemas de aprendizaje de los niños y su tratamiento respectivo en digital y	- Consulta Bibliográfica - Subir información al Blog - Invitar a los titulados a visitar el BLOG, a través de correo electrónico y/o teléfono. - Sugerir comentarios sobre el tema.	- Comentarios al blog - Retroalimentación de la información	Servicios informáticos 10,00 <b>Total 10.00</b>	Inicio 10/09/2013  Finalización 28/09/2013

	colocarlo en el Blog y posterior entrega del material en físico.				
- Conocer los nuevos enfoques educativos como una necesidad individual de los alumnos.	- Elaboración de un manual con el nuevo enfoque sobre las inteligencias múltiples, en digital y colocarlo en el Blog y posterior entrega del material en físico	- Consulta Bibliográfica - Subir información al Blog - Invitar a los titulados a visitar el BLOG, a través de correo electrónico y/o teléfono. - Sugerir comentarios sobre el tema.	- Comentarios al blog - Retroalimentación de la información	Servicios informáticos 10,00 <b>Total 10.00</b>	Inicio 10/09/2013  Finalización 28/10/2013
- Desarrollar la autoestima en los titulados con miras a la superación personal.	- Participar a los titulados diapositivas y videos sobre motivación, autoestima y desarrollo personal a través del Blog.	- Consulta Bibliográfica - Subir información al Blog - Invitar a los titulados a visitar el BLOG, a través de correo electrónico y/o teléfono. - Sugerir comentarios sobre el tema.	- Comentarios al blog - Retroalimentación de la información	Servicios informáticos 10,00 <b>Total 10.00</b>	Inicio 10/09/2013  Finalización 28/10/2013

## 5.6. Bibliografía de la propuesta

### LIBROS

Herrera Montalvo, E. V. (2008). Proyecto con Marco Lógico. En E. V. Herrera Montalvo, ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA (págs. 127 - 142). Quito - Ecuador: PH Ediciones.

Jiménez González, J. E., & Artilés Hernández, C. (2010). Cómo prevenir y corregir las dificultades en el aprendizaje de la Lecto-escritura. Vallehermoso, Madrid, España: Editorial Síntesis, S. A.

Marc, M., & Juárez Sánchez, A. (2008). El niño que Habla. Madrid, España : CEPE, S. L.

### PAGINA WEB

Briones Palacios, S. A. (13 de 10 de 2010). Círculos de estudio. Recuperado el 16 de 08 de 2013, de Círculos de estudio: <http://www.slideshare.net/silverio1972/circulos-de-estudio>

## 5.7. Anexos de la propuesta

Para la ejecución de la propuesta se utilizará un BLOG como un medio para transmitir la información de los temas señalados, como son:

Problemas para el aprendizaje de los niños y su tratamiento respectivo

- Trastornos del lenguaje
  - o Retraso simple del lenguaje
  - o Disfasia
  - o Afasia
  
- Trastornos de la voz y el habla
  - o Disfonía
  - o Dislalia
  - o Inmadurez articulatoria
  - o Disartria

- Taquialia
- Disfemia
- Trastornos del lenguaje y la comunicación no específicos
- Errores en lectoescritura
  - Omisiones
  - Separaciones
  - Contaminaciones
  - Sustituciones
  - Confusión de letras de orientación simétrica
  - Traslaciones
  - Agregados
  - Inversiones
  - mezclas

#### Las inteligencias múltiples

- Inteligencia lingüístico-verbal
- Inteligencia lógica-matemática
- Inteligencia espacial
- Inteligencia musical
- Inteligencia corporal cinestésica
- Inteligencia intrapersonal
- Inteligencia interpersonal
- Inteligencia naturalista

#### Desarrollo personal

- Vídeo Tony Melendez, Si puedo
- Voluntad de acero
- Motivación: La felicidad
- Valorando la vida

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### Documentos electrónicos

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez , C. J., & Nyssen, J. M. (febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España: Recuperado el 21 de marzo de 2013, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303)

ANECA, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (marzo de 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización: Recuperado el 22 de marzo de 2013, de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Avalos, B. (11 de enero de 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 21 de marzo de 2013, de Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.urg.es/~recfpro/rev/131ART3res.pdf>

Coronado Zambrano, C. I. (2011). Inserción laboral y necesidades de formación de los Ex Alumnos de la Escuela de Psicología de la UTP. Recuperado el 02 de abril de 2013, de <http://www.cnnexpansion.com/expansion/>

Educación, M. d. (2012). Esatandares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 22 de marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Fandiño Cubillos, G., & Castaño Silva, I. E. (07 de abril de 2009). Haciendose maestro: el primer año de trabajo de las maestras de educación infantil. Recuperado el 02 de abril de 2013, de Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.urg.es/~recfpro/rev131ART8res.pdf>

León, M. (s.f.). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 26 de marzo de 2013 de jóvenes y mercado de trabajo en el ecuador - cepal: [www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e\\_leon.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf)

Negrillo, C., & Iranzo, P. (21 de abril de 2009). Formación para la inserción profesional del profesorado novel de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria: Hacia la reflexión desde la inducción y el soporte emocional. Recuperado el 02 de abril de 2013, de <http://www.urg.es/~recfpro/rev131ART11res.pdf>

Vaillant, D. (12 de abril de 2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Recuperado el 02 de abril de 2013, de Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.urg.es/~recfpro/rev131ART2res.pdf>

Weller, J. (marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado el 26 de marzo de 2013, de [www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf](http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf)

## **Textos**

Oficial, P. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editora Nacional.

Cordero Alverca, V. R., & Morocho Belezaca, J. P. (2011). *Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular d Loja. escuela de Ciencias de la Educación*. Guayzimi, Zamora.

## 7. ANEXOS

### Anexo 1: Ficha de contacto para Titulados y 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 del trabajo:		
MEDIO DE CONTACTO	Teléfono ( )	Personalmente ( )
	A través de amigos ( )	Otros ( )
<b>Firma del Titulado</b>	<b>Firma del Empleador</b>	<b>Sello del Empleador</b>













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







**Anexo 3: Evidencias fotográficas TITULADOS****FOTO Nº 01**

Lcda. Carmen Dolores Cartuche Sarango

Profesora de la Escuela Bilingüe "Manuel Guamán" Moradillas (28 de Mayo)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 02**

Lcda. Julyanna Ivón Cevallos Lima

Profesora de la Escuela "Vicente Rocafuerte" Nuevo Quito (Paquisha)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 03**

Lcdo. Walter Leonardo Chamba Jaramillo

Profesor de la Unidad Educativa "Juan XXIII" Yantzaza (Yantzaza)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 04**

Lcdo. Francisco Efrén Cordero Carrión

Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Zurmi (Nangaritza)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 05**

Lcdo. José Edgar Cueva Jumbo

Profesora de la Escuela Fiscal Mixta "Teniente Segundo Quiroz" Nuevo Paraíso (Nangaritza)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 06**

Lcda. Rosario Magali Cueva Vélez

Profesora de la Escuela "Benjamín Carrión" de San Andrés (Chinchiipe)



**Fuente:** Encuesta aplicada a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.  
**Tomada por:** León, R (2013)

**DIRECTIVOS****FOTO Nº 07**

Lcdo. Segundo José María Puglla Cango

Supervisor Zonal de Educación Intercultural Bilingüe de Zamora Chinchipe



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 08**

Lcda. Blanca Fadia Pérez Pérez  
Coordinadora Distrital del MIES de Zamora Chinchipe



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 09**

Lcda. Melva Irene Calva Jima

Directora de la Escuela "Vicente Rocafuerte" de Nuevo Quito



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 10**

Lcda. Olga Susana Zaldumbide Pinto

Directora de la Unidad Educativa "Juan XXIII" de Yantzaza



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO N° 11**

Lcdo. Juan Pedro Calva Hidalgo

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación en Zamora Chinchipe



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

**FOTO Nº 12**

Lcdo. Segundo Pedro Jima Masache

Director de la Escuela "Benjamín Carrión" de San Andrés (Chinchipe)



**Fuente:** Encuesta aplicada directivos de los titulados investigados  
**Tomada por:** León, R (2013)

